العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية في لبنان بين القوانين والممارسة

سهام عبدو صعب[1]

- مقدمة

يعاني المجتمع اللبناني من أزمة واقعية تصدرت وسائل الإعلام من الجرائد والمجلات ووسائل الإتصال المرئية والمسموعة وهي العاملات الأجنبيات داخل المنازل، وما يدور من مشاكل متبادلة بين العاملة وصاحب العمل. هذا الواقع يرسم الكثير من علامات الإستفهام والتساؤل حول طرق إستقدامهن إلى لبنان وحقوقهن وواجباتهن والأسباب الموجبة لإستقدامهن بحيث أصبح في كل منزل تقريبًا عاملة في الخدمة المنزلية سواءً كانت صاحبة المنزل عاملة أم لا.

وقد أصبحت أخبار الإعتداء على عاملات المنازل المهاجرات في لبنان شائعة في الصحف وتقارير حقوق الإنسان، كذلك حوادث الإنتحار؛ إذ تشير الإحصاءات عام 2014 إلى أن هناك حالة انتحار كلّ أسبوع[2].

وتشير الإحصاءات الصادرة عام 2014 عن "دائرة التحقيق والإجراء التابعة للمديرية العامة للأمن العام" إلى أنها كانت تتلقى أسبوعيًا ما بين 35 إلى 50 شكوى من جمعيات إنسانية وأهلية، على المخدوم[3].

ويسلّم مسؤولون رسميّون وحقوقيون وناشطون في مجال حماية الفئات المهمشة، ومن ضمنها العاملات الأجنبيات في المنازل بأن انتهاك حقوقهن بات يشكّل ظاهرة مقلقة في لبنان لجهة تعرضهن للإساءات الإقتصادية والنفسية والجسدية وأحيانًا الجنسية. ومن أراد أن يتعرف على واقع الإساءات والإنتهاكات القانونية للعاملات الأجنبيات ما عليه إلا أن يزور "مستشفى الأمراض العقلية" في دير الصليب، حيث تنقل أسبوعيًا ما بين عاملتين أو ثلاث للعلاج من الجنون[4]. وهكذا تعيش أغلبية العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية في لبنان ظروفًا مشابهة للإستعباد، والأصح أن نطلق عليها تسمية "تجارة الرقيق المعاصرة".

بالمقابل تطالعنا وسائل الإعلام بخطر تزايد عدد الجرائم التي اقترفتها العاملات الأجنبيات بحقّ أصحاب العمل؛ فقد تعرضت فتاة قاصر لحادث اغتصاب من قبل صديق إحدى الخادمات في غياب أهلها[5]. وهذا الحادث لم يكن الأول ولا الأخير في سلسلة الإنتهاكات الّلا إنسانية التي تمارس ضد العائلات اللبنانية. إذ تعرضت فتاة أخرى في العاشرة من العمر للتعذيب من قبل الخادمة التي كانت تهددها بالقتل اذا أخبرت والديها[6]. ومما أوردته التقارير الأمنية للجرائم التي وقعت خلال الأعوام 2010 إلى 2015 الآتي:

خادمة فيليبينية طعنت شقيقة صاحب المنزل أثناء قيامها بحمام ابنة شقيقها طعنات عدة في أنحاء مختلفة في جسمها، كما طعنت الطفلة طعنات عدة[7]. وأقدمت خادمة فيليبينية على خطف ابن مخدومتها البالغ من العمر 6 أشهر، وترجّح المعلومات أن الخادمة كانت تنوي بيع الطفل لجهة معينة لقاء مبلغ من المال[8].

هذه الحوادث مجتمعة دفعت بنا إلى طرح الأسئلة التالية:

- ما هو دور وزارة العمل ودور الأمن العام في حماية العاملات الأجنبيات وأصحاب عملهن على السواء في لبنان؟
- ما هو دور القضاء اللبناني في تحصيل حقوق العاملات الأجنبيات في حال انتهاك حقوقهن والإساءة إليهن جسديًا أم نفسيًّا من قبل أصحاب عملهن، مقارنة بتحصيل حقوق أصحاب العمل في حال تعرضهم للإساءة من قبل العاملات الأجنبيات؟
- كم تبلغ المدة القانونية للبتّ بالدعاوى المقدمة من العاملات الأجنبيات ضد أصحاب العمل مقارنة بالدعاوى المقدمة من أصحاب العمل ضد العاملات؟
- ما هو عدد ونوع الجرائم المرتكبة من قبل العاملات الأجنبيات ضد أصحاب العمل وبالتالي عدد الإنتهاكات القانونية المرتكبة من قبل أصحاب العمل ضدهن؟
- كم يبلغ عدد الوفيات من العاملات الأجنبيات بحسب الجنسية ونوع الوفاة؟
- ما هو عدد العاملات الأجنبيات داخل سجون النساء في لبنان بحسب نوع الجنح والجرائم؟
- ما هو دور المنظمات الدوليّة والمحليّة والقطاع الأهلي ونقابة الإستقدام في رعاية وحماية العاملات الأجنبيات في لبنان؟
- ما هو دور السفارات في حماية رعاياها من العاملات الأجنبيات؟

للإجابة عن هذه الأسئلة وضعت الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: عدم انصاف القوانين والتشريعات اللبنانية، سواءً قانون العمل أو نظام الكفالة أو عقد العمل الموحَّد، لحقوق العاملات الأجنبيات. وهذا ما يتنافى مع المعايير والمواثيق الدولية.
- الفرضية الثانية: ان قطاع إستقدام العاملات الأجنبيات يقع في جزء كبير منه خارج سلطة الدولة. وهذا ما يؤدي إلى الفوضى، ويفسح المجال أمام العمالة المقنّعة، وإلى التفاوت الكبير في تقدير حجم قطاع العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية.
- الفرضية الثالثة: فشل وزارة العمل والقضاء اللبناني في حماية حقوق العاملات الأجنبيات والحدّ من الإساءة والإنتهاكات القانونية لحقوقهن. فكان البديل المنظمات المحلية التي أخذت على عاتقها رعاية وحماية هذه الشريحة المهمّشة.

وتبدو أهميّة هذه الدراسة كونها:

- من الدراسات الأولى ميدانيًا لعام 2016 لجهة جمع معطيات احصائية عن عدد العاملات الأجنبيات في لبنان وكيفية توزعهن بحسب الجنسية وعدد المتوفيات منهن بحسب أسباب الوفاة.
- تساهم في الكشف عن عدد السجينات من العاملات الأجنبيات في لبنان بحسب نوع الجرائم داخل سجون النساء في لبنان.
- تحاول إلقاء الضوء على التشريعات اللبنانية ومدى مراعاتها لحقوق العاملات الأجنبيات والحدّ من الإنتهاكات القانونية التي تحصل بحقهن وبحقّ أصحاب العمل على السواء.
- تؤدي إلى التعرف إلى واقع قطاع الإستقدام والوضعية القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية، وإمكانية الدولة في بسط سيطرتها على هذا القطاع.
- تبرز دور الوزارات والإدارات الرسمية المعنية بتنظيم ورعاية حقوق العاملات الأجنبيات، دون أن تغفل دور المنظمات المحليّة والعالميّة وبعض البعثات الديبلوماسية في ضمان حقوق العاملات في الخدمة المنزلية.
- تبين عدد الشكاوى المقدمة من قبل العاملات ضد أصحاب عملهن، مقارنة بعدد الشكاوى المقدمة من قبل أصحاب العمل ضدهن ومدة البتّ في القضايا من قبل القضاء لكلا الفريقين.

ولتحقيق أهداف البحث واثبات فرضياته، اعتمدنا المنهجين النظري والميداني. يتضمّن المنهج النظري القراءات الإستطلاعية في موضوع البحث من مستندات رسمية وكتب وجرائد ومجلات ومواقع الكترونية. أما المنهج الميداني فيتضمن دراسة حقلية اعتمدنا فيها تقنية المقابلة المقيّدة المقننة (codified interview) والمقابلة غير المقيدة (غير المقننة) (unstandardized) عبر أسئلة موجّهة إلى المعنيين كل بحسب اختصاصه. شملت هذه المقابلات كل من:

- وزارة العمل،
- المديرية العامة للأمن العام،
- وزارة العدل،
- نقابة مكاتب الإستقدام في لبنان،
- منظمة العمل الدولية (ILO)،
- منظمة هيومن رايتس ووتش،
- منظمة كاريتاس،
- منظمة كفى عنف واستغلال،
- سفارتي اثيوبيا، وبنغلادش،

تهدف هذه المقابلات إلى معرفة دور المعنيين في مكافحة الإنتهاكات التي تحصل بحقّ العاملات الأجنبيات من قبل أصحاب العمل وكيفية التصدي للمشاكل التي تواجههن.

تخلل هذه الدراسة بعض الصعوبات التي لا بدّ من ذكرها، أولها ندرة الكتب التي تناولت أوضاع العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية في لبنان. لذلك فقد تمّ التركيز على القراءات الإستطلاعية من دراسات ومقالات صادرة في الصحف والمجلات والمواقع الإلكترونية.

وعندما حاولنا العودة إلى الإحصاءات الرسمية وجدنا أنها قليلة إن لم تكن منعدمة، والدراسات المتوفرة، قديمة تعود إلى العام 2010. ومن الصعوبات التي اعترضت مسار البحث، عدم تجاوب المسؤولين في السفارة الفيليبينية مع طلب إجراء المقابلة فاكتفينا بالتركيز على السفارتين الأثيوبية والبنغلادشية.

- **أولًا : لمحة تاريخية عن أسباب توافد العاملات الأجنبيات إلى لبنان**

قبل السبعينات، كانت الأسر اللبنانية التي تحتاج إلى مساعدة منزلية تستخدم شابات لبنانيات، معظمهن من عائلات فقيرة في المناطق الريفية، أو نساء فلسطينيات من مخيمات اللاجئين في لبنان، أو لاجئات أكراد، أو نساء من الدول العربية المجاورة مثل سوريا ومصر. بدأت النساء المهاجرات من افريقيا وآسيا بالوصول إلى لبنان للعمل في الخدمة المنزلية في السبعينات بداية بالفيليبينيات عام 1973، تلتها السريلانكيات عام 1978[9].

لم تبدأ معظم العاملات الأجنبيات من البلدان الافريقية والآسيوية بالتوافد بشكل جدي إلى لبنان إلا في أوائل التسعينات، بعد نهاية الحرب الأهلية اللبنانية (1975– 1990)[10]. حلّت العاملات الآسيوية والافريقية بسرعة مكان العاملات اللبنانيات وغيرهن من النساء العربيات المصريات والكرديات كعاملات منازل. تقول "نايلة مكربل" مؤلفة كتاب "عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان"، إن هذا التوافد قد حدث لعدة أسباب رئيسة أهمها:

1– تدنّي أجور وتكاليف عاملات المنازل الآسيويات والأفريقيات.

2– التوترات بين الطوائف المختلفة في لبنان وكذلك بين المجموعات اللبنانية والسورية والفلسطينية التي اندلعت خلال الحرب الأهلية والتي جعلت تشغيل نساء من طائفة لبنانية أخرى أمرًا صعبًا.

3– ان العمل المنزلي قد خفّض مكانة المرأة العربية وأعطى الخدمة المنزلية دلالة عنصرية، مما أثّر على امتناع النساء في لبنان والبلدان العربية من الخدمة في المنازل[11].

4– المكانة الإجتماعية من المظاهر الغربية لمرحلة ما بعد الحرب، الرخاء المالي الذي مكّن الأسر بما فيها ذوي الدخل المحدود من تشغيل عاملات منازل من سريلانكيات وأثيوبيات وفيليبينيات. غير ان المزعج في ذلك ان هذا الدافع بدا أقل من أن يكون مفيدًا اجتماعيًا، في مجتمع اختلّت فيه الأوضاع الاجتماعية بشدة خلال الحرب الأهلية[12].

ثمّة عنصر مهم في استخدام المرأة للعاملة الأجنبية وهو "التفاخر" فكثيرات هن النساء اللواتي لا يعملن، والخادمة تشكّل لهن مظهرًا اجتماعيًا.

بالإضافة إلى هذه الأسباب هناك الأوضاع الاقتصادية المتردية التي دفعت بالمرأة اللبنانية إلى ترك منزلها ودخول معترك الحياة العمليّة، فبات متعذرًا عليها الجمع بين العمل في الخارج وتحمل أعباء المنزل والاهتمام بعائلتها الأمر الذي دفعها إلى الاستعانة بالعاملة المنزلية. أما العامل الأهم فهو ارتفاع مستوى التحصيل العلمي للمرأة الذي مكّنها من العمل في عدة مجالات فبات من غير الممكن أن تلبي حاجات عائلتها، فيما تحاول جاهدة أن تحقق مكانتها الإجتماعية.

وعلى الرغم من أن وجود خادمة في المنزل يخفف الأعباء على صاحبة المنزل، فان لهذه الظاهرة تأثيرًا سلبيًا على العائلة إذ تنعكس على خصوصية العلاقة الحميمية بين الزوج والزوجة وشعور الزوج أن امرأته تستقيل من دورها كأمّ وصاحبة منزل.

وثمّة انعكاس سلبي آخر مهم، يظهر في موقف الأطفال، فهؤلاء الذين ينعمون برعاية العاملة الدائمة، يتعلّقون بها، ويتأثرون في حال مغادرتها للمنزل، فقد وصل الأمر في إحدى العيادات بأن عاملة المنزل هي من قامت بجلب الطفل إلى الطبيب وهو لا يتجاوز من العمر سوى أشهر فقط[13]. كذلك، فإنّ أحد الشباب بحث عن العاملة التي ربّته وهو طفل في بلادها[14]. وفي السياق، فإن سلوك الأطفال تجاه العاملة يتأثر بموقف الأهل، فإذا أحسن هؤلاء معاملتها قام الأطفال بالمثل، وإذا أساؤوا المعاملة نما لدى الأطفال شعور بالعنصرية.

حيال هذا التدفق الهائل من توافد العاملات الأجنبيات إلى لبنان وغيره من البلدان العربية أصدرت "الجمعية العامة للأمم المتحدة" القرارات والمواثيق الدولية لحماية العاملات الأجنبيات وضمان حقوقهن. فماذا تضمنت هذه القرارات والمواثيق من بنود، وما هو مدى التزام لبنان بتطبيق البنود التي صادق عليها؟ هذا ما سنتعرف اليه في الفقرة التالية.

- **ثانيًا: الوضع القانوني للعاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية في لبنان**

ينصّ "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" على أنه لكل شخص الحق في الراحة وأوقات الفراغ، بما في ذلك الحق في أجر عادل لضمان عيش لائق بالكرامة البشرية[15].

يكرر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي انضمّ إليه لبنان عام 1972، هذه الحقوق عبر الاعتراف بحقوق جميع الأشخاص في ظروف عمل عادلة ومؤاتية[16].

صادق لبنان أيضًا على اثنتين من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمّال المهاجرين: الإتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري (التي صادق عليها لبنان عام 1977) والإتفاقية رقم 111 لعام 1958 بشأن "التمييز في الاستخدام والمهنة" التي تحظّر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيًا كان أو غير سياسيّ، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب[17].

كذلك فقد عبّرت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، وهي اللجنة المكلّفة مراقبة قيام الدولة الطرف ومن ضمنها لبنان بالتزاماتها بموجب الإتفاقية عن "قلقها ازاء سوء معاملة واستغلال النساء العاملات في العمل المنزلي في لبنان". وأوصت لبنان بوضع إجراءات لمراقبة وحماية حقوق النساء العاملات في المنازل ومقاضاة ومعاقبة أصحاب العمل المسيئين على النحو المناسب، وضمان ان عاملات المنازل على بينة من حقوقهن وتدابير الحماية القانونية، وقادرات على الحصول على مساعدة قانونية[18].

السؤال هل لحظت التشريعات اللبنانية الخاصة بتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان تطبيق فحوى البنود المصدّق عليها؟ إن جولة عامة على الإطار القانوني لحماية العاملات الأجنبيات تخوّلنا الإجابة عن هذا السؤال العريض وإثبات أولى فرضيات الدراسة.

إثبات صحة الفرضية الأولى:

– لإثبات صحة الفرضيّة الأولى قمنا بالتركيز على قانون العمل اللبناني وعقد العمل الموحّد من جهة ونظام الكفالة من جهة ثانية. أما الهدف فهو التعرف إلى مدى حماية هذه القوانين والأنظمة لحقوق العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية فتوفّرت النتائج التالية:

1– قانون العمل اللبناني

لعل من أخطر المشاكل التي تواجهها العاملات الأجنبيات في المنازل عدم وجود قانون يرعى قدومهن إلى لبنان وينظّم عملهن، خصوصًا أن المادة 7 من قانون العمل الصادر بتاريخ 1946/9/23 قد استثنت من أحكامه الخدم في بيوت الأفراد سواءً كانوا لبنانيين أم أجانب[19]. مما جعل العاملات في المنازل دون أي حماية قانونية ترعاهن أسوة بغيرهم من العمّال، مثلًا، فيما يتعلّق بالحدّ الأدنى للأجر الشهري في لبنان، أو الحدّ الأقصى لعدد ساعات العمل في اليوم الواحد... وهذا يعني أيضًا أنهن لا يتمتعن بضمان الحوادث أو تعويضات الصرف التعسفي من العمل.

في هذا المجال اختلفت الآراء بين المسؤولين الرسميين، فمنهم من أبى ضمّ العامل/ة إلى قانون العمل، ومنهم من أيّد هذه الخطوة. فقد أكّد سليم جريصاتي وزير العمل اللبناني السابق، "أنه لا يمكن ادماج هؤلاء في قانون العمل اللبناني. فما يطبّق على اللبناني في ميدان العمل، لا يمكن تطبيقه على خصوصية العاملة في الخدمة المنزلية، إن كان على صعيد الراتب أو الإيواء"[20]. أما الرأي المغاير فهو ما أدلى به وزير العمل السابق شربل نحاس قائلًا: "من قال إن هناك مصطلحًا منفصلًا اسمه خدمة منزلية؟ ليس هناك كيان ينشأ منفصلًا، فليس هناك عامل أجنبي وآخر غير أجنبي، وليس هناك خدمة منزلية وخدمة غير منزلية، هناك عمّال وهناك قانون عام"[21]. وعلى هذا الأساس يُفترض العمل على قانون العمل اللبناني حتى يصبح مؤاتيًا لحقوق الإنسان كي يضمّ الفئات المهمشّة.

وللنقابيين رأيهم في هذا المجال، إذ يشرح كاسترو عبدالله رئيس "الاتحاد الوطني لنقابة العمّال والمستخدمين في لبنان" أنه "عند صدور قانون العمل اللبناني عام 1946، تمّ

استثناء مجموعات من المهن من قانون العمل والنقابات وذلك لتغذية مصالح شخصية. فالمهن المستثناة تشمل المزارعين، الصيادين، عمّال ورش البناء والمنازل. وذلك لإرتباط هؤلاء العمّال مباشرة بالاقطاع. وتمّ ربط مصيرهم بمراسيم لم تصدر حتى اليوم"[22].

أيضًا يحظّر القانون اللبناني ويمنع إنشاء نقابة للعمّال والعاملات الأجنبيات. وفي هذا المجال أكّد وزير العمل السابق سجعان قزي أن "القانون اللبناني لا يسمح حتى الآن بإنشاء نقابة لهم، وإذا سلمنا بإنشاء نقابة، ما الذي يمنع كل العاملات من جنسيات مختلفة أن تطالب بإنشاء نقابة خاصة بهن"[23]. وبالرغم من المطالبة الملحّة من قبل القطاع الأهلي بدعم من "منظمة العمل الدولية" و"الاتحاد الوطني لنقابة العمال والمستخدمين في لبنان" بإنشاء نقابة للعمال/ات الأجانب في الخدمة المنزلية، تحت شعار تطبيق الإتفاقية 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية إلا أنها قوبلت برفض وزارة العمل إعطاء الشرعية للنقابة بحجة انها تخالف القوانين اللبنانية. هذا مع العلم ان لبنان قد صوّت على هذه الإتفاقية في مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 2011/6/7 لكنه لم يتقيد بها"[24].

إن الحركة النضالية للمطالبة بحقوق اليد العاملة الأجنبية ليست وليدة اليوم، فهناك وثائق تعود لمناضلين من العام 1936 يطالبون فيها بحقوق العمّال الأجانب انذاك (الأرمن والأكراد)[25]. صحيح ان إنشاء مثل هذه النقابة سيجعلها الأولى في العالم العربي لكن ليست الأولى في العالم فهناك الاتحاد الدولي للعاملين بالخدمة المنزلية[26]. وقد عدلت الدولة الأردنية قانون العمل لديها ليشمل عاملات المنازل، ضامنًا حمايات، مثل الدفع الشهري للأجور إلى حساب مصرفي، ويوم راحة أسبوعية وإجازة مرضية وسنوية مدفوعة الأجر، وتحديد ساعات العمل اليومي بعشر ساعات[27].

إن استبعاد لبنان لعاملات المنازل من قانون العمل اللبناني يُعدّ انتهاكًا لمبدأ عدم التمييز على أساس الجنس أو الأصل القومي المنصوص عليه في القانون الدولي. أضف إلى ذلك انه يحمل أثرًا سلبيًّا على المرأة بنوع خاص حيث ان الأغلبية من العاملين في الخدمة المنزلية هم من الإناث الأجنبيات. كذلك، ان الحملة الموجّهة ضد النقابة تظهر انتشار الفساد والسمسرات والشبكات في الداخل والخارج. كذلك، ان عملية تنظيم العمالة الأجنبية في لبنان من خلال النقابة لن تقتصر فقط على حماية حقوق العمال/ات بل هي تصبّ في مصلحة صاحب العمل أيضًا، فغالبًا ما يكون هذا الأخير ضحية لمكتب إستقدام العمال الأجانب والمافيات في لبنان والخارج.

2 – العقد الإلزامي الموحّد

في غياب الحماية بموجب قانون العمل اللبناني صدر بتاريخ 1964/9/18 المرسوم رقم 17561 المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان وتعديلاته، وأخضع الترخيص بالعمل للأجانب على الأراضي اللبنانية لشروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل من قبل وزارة العمل. وبناءً على ذلك يعطيها الأمن العام اقامة سنوية[28]. إلا انه عام 2009 وضعت وزارة العمل

عقدًا إلزاميًّا موحّدًا، يوضح أحكام وشروط العمل للعاملات، يتوجّب على كل صاحب عمل توقيعه مع عاملات المنازل المهاجرات. وقد طوّر كل من وزارة العمل والأمن العام اللبناني هذا العقد ليتضمّن تفاصيل ساعات العمل ويحدد فيها مسؤولية صاحب العمل بما يلي:

دفع راتب العاملة كاملًا بشكل شهري مصحوبًا بإيصالات بالدفع، توفير فترة راحة لمدة 24 ساعة كل أسبوع، واجازات مرضية مدفوعة. كما يحق للعاملة بثمان ساعات نوم متواصلة وتأمين المسكن اللائق والمأكل والملبس. والسماح لهن بالتواصل مع أسرهن، كما انه يحدد الحدّ الأقصى لساعات العمل اليومية بـ10 ساعات يوميًّا. ويمنع أصحاب العمل من اجبار العاملة على العمل في أكثر من منزل[29] . وهكذا بات عقد العمل الموحّد الثلاثي الأطراف (العاملة ومكتب العاملات وصاحبة المنزل) هو الإطار القانوني الوحيد الذي يرعى الوضع القانوني للعاملات الأجنبيات في المنازل.

لسنا هنا بصدد السرد القانوني بقدر ما نحن بصدد رصد الثغرات التي تضمّنها عقد العمل الموحّد. في الواقع لم تضع السلطات اللبنانية حتى الآن أية آلية لتنفيذ العقد حيث ان ما يجري على أرض الواقع يثبت عكس ما نصّ عليه عقد العمل الموحّد. فمنذ فترة نشرت احدى وسائل الإعلام المرئية حول الإتجار بالعاملات تقريرًا عن رجل يشغّل عاملة أثيوبية في خمسة منازل دون أي أجر. وعندما هربت منه لحق بها وانهال عليها ضربًا[30]. ورد في أحد البرامج التلفزيونية حادثة تعرّض فتاة أثيوبية للإغتصاب من قبل أربعة رجال فكانت النتيجة انجابها لطفل[31]. وهكذا ان عدم تطبيق شروط العقد من قبل صاحب العمل، أو من قبل العاملة في حال اخلالها بالعقد لأنها خرجت عن رقابة كفيلها، أو هربت من المنزل بهدف العمل الحر، يجعل العاملة المنزلية ضحية الإتجار بالبشر. مما يضع لبنان في المؤتمرات الدولية بين البلدان الأسوأ في العالم على مستوى التعامل مع العاملات الأجنبيات وانتهاك حقوقهن[32].

وفي حين يعترف العقد (المادة 12 من العقد الموحّد)[33] بحقّ العاملة في الحصول على يوم راحة أسبوعية، واجازات سنوية، الا ان حقّها في مغادرة المنزل يوم عطلتها يبقى رهن موافقة صاحب العمل.

يحقّ لصاحب العمل فسخ عقد العمل مع الخادمة في حال ارتكبت خطأً أو اهمالًا أو ضررًا لحق بمصلحة صاحب العمل، وهنا على العاملة أن تتحمّل تكاليف السفر للعودة إلى بلادها[34]. والثغرة هي ان العقد لم يحدد ما يمكن أن يشكل خطأً أو إهمالًا.

تحدد المادة 17 من العقد الموحّد الظروف التي يمكن فيها للعاملة فسخ العقد بدون عقوبة وذلك في حالة الإعتداء الجنسي عليها من قبل صاحب العمل أو أحد أفراد عائلته، وثبت ذلك من خلال تقارير طبية وتحقيق الضابطة العدلية أو وزارة العمل[35]. معظم عاملات المنازل اللواتي يتعرضن للتعنيف الجسدي أو التحرش الجنسي لا يتجرأن على البوح بحكم العار الذي يلحق بهن، ونادرًا ما يمكنهن الوصول إلى الطبيب الشرعي أو الشرطة[36].

ومن ثغرات العقد الموحّد انه لا يخوّل العاملة فسخ العقد في حال تعرّضها لسوء المعاملة كالحرمان من الطعام أو الاهانات اللفظية، وتجاوز ساعات العمل اليومية التي يحددها العقد أو في حال التحرش الجنسي أو الإعتداء الجسدي. فمعظم العاملات اللواتي قابلتهن "منظمة هيومن رايتس ووتش" اللواتي اشتكين من إساءة معاملتهن من قبل أصحاب عملهن لم يتمّ تجريم هؤلاء من قبل المحاكم الجزائية اللبنانية[37].

نصّت المادة 20 من العقد الموحّد: "يجب أن ينظَّم العقد بالإنكليزية، والفرنسية والعربية[38]. الا ان الغالبية العظمى من العاملات لا تتقن أيًّا من هذه اللغات. كما انه لم تتم ترجمة العقد الموحّد إلى لغات العاملات. ان معظم العاملات اللواتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش منذ سَنّ العقد قلن إنهن لسن على علم بمضمون العقد، وبما وقّعن عليه حيث كان العقد باللغة العربية[39].

3- نظام الكفالة

إن عاملات المنازل المهاجرات في لبنان في خطر ليس لأنهن مستثنيات من قانون العمل اللبناني، بل بسبب نظام الكفالة. هذا النظام الذي تسلّل إلينا واستنسخ خلسة عن نظام الكفالة الذي كان معمولًا به في دول الخليج[40].

تخضع العمالة المهاجرة في بلدان الشرق الأوسط وبينها لبنان لنظام الكفالة، حيث يقوم صاحب العمل بصفته كفيلًا بواسطة مكتب الإستقدام بإستقدام العامل/ات عبر مكاتب التوظيف في بلدها، ويكون الكفيل مسؤولًا عن نفقات سفر العامل/ات كافة. طبّق هذا النظام في لبنان من خلال الربط بين أمرين: علاقة العمل بين العاملة وصاحب العمل وعلاقة أخرى مبنيّة على أن صاحب العمل مسلفها مبلغًا يشمل مجموع الأكلاف التي دفعها مقابل عملها. ولكي يتأمن تنفيذ هاتين العلاقتين معًا، استعين بالأمن العام ليكون هو ضامنًا هذا الدّين الذي سجّله صاحب العمل على الشخص العامل لديه[41]. لذا باتت تأشيرات العاملات المهاجرات ترتبط بأصحاب العمل أو بالكفلاء حيث لا تستطيع العاملة تغيير صاحب العمل ما لم يوافق على توقيع تنازل أمام الكاتب العدل[42]. وهكذا يستطيع إرغامها على البقاء في المنزل في ظل ظروف عمل سيئة أو دفع الرواتب متأخرة عبر تأخير موافقته للتنازل عنها.

في هذا المجال يقول شربل نحاس وزير العمل السابق إن "نظام الكفالة هي عملية تشبه الرهينة. هذه الرهينة التي تعطي صاحب العمل الملكية الكاملة لإنسانية العاملة"[43].

أيضًا، تشير دراسة لمنظمة "كفى عنف واستغلال" بالتعاون مع "المفكرة القانونية" إلى أن "نظام الكفالة هو المسؤول عن معدّل الوفيات لأسباب غير طبيعية بين عاملات المنازل المهاجرات في لبنان. بما في ذلك الإنتحار والسقوط من طبقات عليا بسبب تخويل صاحب العمل حجز حرية العاملة وامتلاكها. ان مسؤولية هذا الموت تقع على عاتق نظام بأكمله، يبدأ من خداع الوسطاء في بلد المنشأ ويمتد إلى البلد المضيف"[44].

لا شك ان هرب الخادمات أو انتحارهن ينتجان عن المعاملة السيئة وظروف العمل القاسية، إلا ان الهرب يكون أحيانًا نتيجة لأسباب تتعلق بالخادمة نفسها؛ فهي أحيانًا تهرب سعيًا وراء كسب مادي أكبر مما تجنيه في منزل مستخدمها.

ومن النتائج التي توصلت إليها "منظمة كفى"، الإستغلال الذي تتعرض له العاملات المهاجرات خلال الإستقدام؛ فمن أصل 200 عاملة منزلية جرى استجوابهن هناك 60 % ممن وقعن عقود عمل في لبنان لا يفهمن ماهية هذه العقود، ولا ماذا تتضمّن. ومن هنا يبدأ "الخداع على أساس طبيعة العمل" ستصير بعد التوقيع حبرًا على ورق، ومنها ساعات الدوام والحق بالإجازة الأسبوعية، وقيمة الراتب المتّفق عليه، والحق بالإحتفاظ بالأوراق الثبوتية[45].

وفي غياب قانون، أو نقابة خاصة أو نظام بديل لنظام الكفالة يحمي الخادمات، تقول التقارير القضائية إنهن يواجهن أبشع الأيام والليالي في بعض المنازل حيث تنتهك كرامتهن فتحوّل العاملة إلى آلة تصحو مع الفجر وتنام في ساعات متأخرة. تنفّذ ولا تعترض، وعليها ألا تمرض ولا تجوع ولا تتعب[46].

إن الضرر الواقع على الخادمة يعود إلى قدم القوانين المعمول بها والتي تحتاج إلى تعديلات. نصّ القرار الأخير الصادر عن وزارة العمل في العام 2004 الرقم 70/1 في المادة الثانية عشر على أن "يتحمل المسؤول عن المكتب نفقات اعادة الأجنبية إلى بلدها وتأمين البديل منها دون تحميل صاحب العمل أي نفقات إضافية إذا هربت أو تبيّن أنها حامل أو مصابة بمرض عقلي أو مرض سارٍ أو معدٍ أو اعاقة، وذلك خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر (فترة الاقامة المؤقتة) من تاريخ الدخول إلى لبنان[47]. إن هذا التنظيم يبقى ناقصًا في ظل عدم اشتراك المستخدمة نفسها في العقد المدني الذي يتمّ بين الكفيل وصاحب مكتب الإستقدام. لذا من المتوجب ترجمة العقد إلى لغات مختلفة بحسب لغة المستخدمة كي يتسنّى لها معرفة مضمونه.

إن ترجمة عقد العمل الموحّد إلى لغات مختلفة بلغة العاملات هو أمر ليس بالسهل تنفيذه في لبنان، بل يجب أن يكون من مهام مكاتب الإستقدام في الدول الأصل، والسبب انه ضمن البلد الواحد تتكلّم العاملات لغات ولهجات مختلفة. لذا يجب على مكاتب الإستقدام في الدول الأصل شرح وتفسير عقد العمل للعاملات فور تقديمهن طلب الهجرة إلى لبنان أو غيره من البلدان.

حاليًّا ينشط المسؤولون الرسميون وبعض الحقوقيين على إنجاز مشروع قانون خاص بالعاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية، يفترض أن يلغي من طياته نظام الكفالة، ويعطي للعاملة حريّة الإحتفاظ بأوراقها الثبوتية، واجازتها السنوية، ويقضي على عرف التنازل بحيث تصبح العاملة حرّة من صاحب عملها بعد مرور ثلاث سنوات على عقد عملها، ويكون الخيار إما بين العودة إلى بلدها الأم أو التعاقد مع صاحب عمل آخر، على ان يصدر لهذه الغاية ما يسمّى "تأشيرة مجاملة"[48].

- ثالثًا: وضعية قطاع العاملات الأجنبيات في لبنان

إثبات صحة الفرضية الثانية:

لإثبات صحة هذه الفرضية حاولنا التعرّف على واقع قطاع إستقدام العاملات الأجنبيات في لبنان لجهة استيفائه الشروط القانونية المتوجّبة. أضف إلى ذلك سعينا للتعرف على مدى حماية هذه المكاتب للعاملات عملًا بالقرار رقم 1/168[49]، وعدم استغلالهن لمصالحهن الشخصية احترامًا لإتفاقية عدم الإتجار بالبشر[50]. كذلك، إلقاء الضوء على حجم قطاع العاملات الأجنبيات، ومدى التزامهن بتطبيق فحوى بنود عقد العمل الموحّد. وبالتالي مدى قدرة الدولة على ضبط هذا اقطاع.

1- واقع قطاع مكاتب إستقدام العاملات الأجنبيات

تبدأ رحلة العاملات الأجنبيات إلى لبنان عبر المكاتب المرخّصة المنتشرة على الأراضي اللبنانية والتي يبلغ عددها لغاية تاريخه 441 مكتبًا مستوفيًا الشروط القانونية. وكان عددها يفوق الـ 700 مكتب[51]، بتاريخ 2016/11/29، قام حينها وزير العمل سجعان قزي بعملية إصلاحية استهدفت مكاتب إستقدام العاملات في الخدمة المنزلية في إطار مكافحة الإتجار بالبشر، واحترام حقوق الانسان، ومن أجل وضع أسس قانونية جديدة لعمل هذه المكاتب تنسجم مع المعايير الدولية. لذلك تمّ إلغاء ترخيص 171 مكتبًا لعدم توفّر الشروط القانونية المطلوبة، وتجميد 23 مكتبًا لغاية تصحيح أوضاعها خلال شهر[52].

تنقسم مكاتب الإستقدام في لبنان إلى ثلاثة أقسام:

الأولى، مكاتب مرخّصة تمارس المهنة بطريقة قانونية. الثانية، مكاتب يحصل أصحابها على ترخيص ويقومون بتأجير الرخصة إلى شخص آخر، وهذا مخالف للقانون وخطير، فمن ضمن شروط الترخيص عدم إعطاء الرخصة لغير صاحبها، ومنع استثمارها أو تأجيرها[53]. بينما الثالثة وهي الأخطر، فهي تلك غير المرخّصة، والتي تعلن عن نفسها على الطرقات بعبارة: "مندوبنا في خدمتكم" ويملك هذا المندوب عدة سير ذاتية لعاملات فيتعامل معهم المواطنين لتوفير عناء الذهاب إلى المكتب وانجاز المعاملات بالمنزل والتوفير بسعر الكلفة. تقع المصيبة عند الخلاف بين العاملة وصاحب العمل ويكون من الصعب الوصول إلى الوسيط أو السمسار[54].

يقول هشام برجي الرئيس السابق لنقابة إستقدام الخادمات في لبنان، إن "المهمة الصعبة والأخطر تبقى في ما يسمّى "التنظيفات" التي تقوم بتهريب العاملات ولديها أكبر مافيا في لبنان وتشكّل خطورة كبيرة. مثلًا، فتاة مريضة يستقدمونها ويقومون بابرام عقد عمل ويتم تشغيلها في الفنادق والمستشفيات[55]. إن هذا الواقع هو مخالف للقانون ويدخل ضمن الإتجار بالبشر.

وعن الكفلاء الوهميين يشرح رشيد رضا أحد أصحاب مكاتب إستقدام الخادمات في لبنان عن التجاوزات والانتهاكات التي تحصل يوميًا في هذا القطاع "هناك بعض أصحاب العمل الفعليين، يلجأون إلى آخرين لإستقدام خادمات أو يضعون أسماء وهمية وعناوين

غير واقعية ليستطيعوا التنصّل من المسؤولية". وهناك فئة "حامل الشنطة" وهم ومن أصحاب التراخيص في هذا القطاع، لكنهم لا يملكون مكتبًا أو موقعًا قانونيًا ثابتًا لممارسة المهنة، أي عقد ايجار أو سند ملكية باسم المكتب، أو خط هاتف ثابت وحكمًا عنوانًا بريديًا للمكتب[56].

كذلك، تلجأ بعض المكاتب إلى دفع العاملات على الهرب بعد انقضاء فترة الثلاثة أشهر التي يكفل فيها المكتب العاملة ليصار إلى تشغيلها فيما بعد في المنازل شهريًا بأجور باهظة[57]. وهذا ما يؤكد أن بعض المكاتب هي من توجّه الفتيات للهرب من المنزل.

وعن الشوائب التي تتضمّن هذا القطاع يوكّد المحامي أديب زخور أن "بعض أصحاب المكاتب غالبًا ما يلجأون إلى تزوير فحوصات العاملة الأجنبية، لئلاّ يتكبدوا الخسارة نتيجة اعادة تسفيرها إلى بلادها[58]. ومن المكاتب من بلغت بهم الإساءة إلى حدّ ايذاء العاملات جسديًا. مثلًا، عاملة فيليبينية (23 عامًا) أعادها ربّ عملها إلى المكتب بعد شهرين لأنه برأيها كان العمل شاقًا للغاية نظرًا لكبر المنزل، ووفقًا لها، صفعها صاحب المكتب وشدّها من شعرها إلى الحائط ثم احتفظ بها في منزله لمدة ثلاثة أسابيع. وأعطاها خبزًا فقط على سبيل الطعام[59]. والسبب ان أصحاب المكاتب ملزمون بتحمّل تكاليف ابدال العاملة مجانًا لصاحب العمل، إذا تمّت اعادتها خلال الأشهر الثلاثة الأولى من فترة التجربة أي ضمن الموافقة المسبقة الصادرة عن وزارة العمل[60].

إن هذا الواقع هو إما نتيجة تقاعس وزارة العمل عن لعب دورها الحقيقي الذي يجب أن تقوم به دائرة التفتيش التابعة لها، أو أن هناك تواطؤ بين بعض المفتّشين وأصحاب المكاتب. وقد أشار أحد مستشاري وزير العمل السابق سليم جريصاتي إلى صفقات بين المكاتب وبعض موظفي وزارة العمل بلغت نحو المليون دولار شهريًا[61]، مما يجعل كلفة الفساد عالية جدًا.

إن هشاشة دور وزارة العمل، وضعف الرقابة من قبل دائرة التفتيش على قطاع الإستقدام، تفسح المجال أمام العمالة المقنّعة التي تظهر في التفاوت الكبير بين تقدير حجم قطاع العاملات الأجنبيات في لبنان وبين الفرص المتاحة أمام الكفلاء الوهميين والمكاتب.

وعلى الرغم من وجود مكاتب تستوفي الشروط القانونية وتتصرّف بأخلاقية مع الزبائن إلاّ ان واقع قطاع الإستقدام يقع في جزء كبير منه خارج سلطة الدولة وهذا يشكّل خطرًا على الحياة الاجتماعية.

2- قطاع العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية

أ- حجم العمالة الأجنبية في لبنان لعام 2016

بلغ حجم العمالة الأجنبية في لبنان حتى أواخر عام 2016، /232330/ عاملًا/ة[62] في بلد لا يتجاوز تعداد سكّانه الأربعة ملايين نسمة. جاء توزّع العمال/ات الأجانب بحسب الجنسية وفقًا للجدول التالي:

الجدول رقم 1

عدد العمالة الأجنبية بحسب الجنسية للعام 2016

الجنسيّة	العدد	النسبة المئوية
أثيوبيّة	105360	%45
بنغلادشيّة	48355	%21
سودانيّة	1698	%1
سيرلانكيّة	8184	%4
فيليبينيّة	22068	%9
كاميرونية	1688	%1
هندية	7596	%3
سوريّة	1568	%1
فلسطينيّة	714	%0
مصرية	19008	%8
جنسيات أخرى	16091	%7
المجمــوع	**232330**	**%100**

يوضح الجدول أعلاه تفوّق نسبة العمال/ات من الجنسية الأثيوبية على باقي الجنسيات إذ بلغت نسبتها 45%، يليها العمال/ات من الجنسية البنغلادشية بنسبة 21%. وتوزعت النسب الباقية على العمال/ات من جنسيات أخرى.

من الملاحظ، تفوّق أعداد العمال/ات من القارة الآسيوية والافريقية على العمال/ات العرب. والسبب برأينا يكمن في النظرة الدونية التي يتصف بها المجتمع العربي تجاه المرأة العاملة في مجال الخدمة المنزلية أو التنظيفات.

تجدر الإشارة إلى أنه في حين بلغ عدد العمال/ات الأجانب في العام 2015، /254000/ عاملًا/ة[63]. فقد بلغ مجموع العمالة الأجنبية عام 2016، /232300/ عاملًا/ة[64]. وهذا ما يدل على تراجع تدفّق العمالة الأجنبية إلى لبنان العام المنصرم عمّا كان عليه في العام 2015. يمكن أن نعزو سبب التراجع إلى الأوضاع الاقتصادية المترديّة التي باتت تعيشها الطبقة الوسطى في لبنان.

ب- كيفية توزع العاملات الأجنبيات بحسب الجنسية ونوع المهن لعام 2016

كان من المفترض أن نلحظ كيفية توزّع العاملات الأجنبيات في شتّى القطاعات المهنية. إلاّ أن احصاءات وزارة العمل قد اكتفت بذكر العاملات في الخدمة المنزلية وفي مجال التنظيفات*. وقد أدرجت في خانة المهن تصنيف "مهن أخرى" دون أن توضح نوع المهن وما إذا كانت هذه المهن يقوم بها ذكور أم إناث.

إن العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية هي محور بحثنا الأساسي لذلك اكتفينا بادراج احصاءات حول كيفيّة توزّعهن بحسب العدد والجنسية ونوع العمل فجاءت المعطيات الإحصائية كالتالي:

الجدول رقم 2

عدد العاملات الأجنبيات وكيفية توزّعهن بحسب الجنسية ونوع المهن لعام 2016

الجنسية / نوع المهن	أثيوبية	بنغلادشية	سودانية	سيرلانكية	فلبينية	كاميرونية	هندية	سورية	فلسطينية	مصرية	جنسيات أخرى	المجموع
عاملة المنزل العدد النسبة	105008 %61	22477 %13	88 %0	6867 %4	20839 %12	1676 %1	530 %0	50 %0	1 %0	776 %1	13358 %8	171670 %100
عاملات تنظيفات العدد النسبة	110 %27	54 %13	2 %1	34 %9	107 %27	4 %1	5 %1	18 %4	28 %7	17 %4	23 %6	402 %100
المجموع العدد النسبة	105118 %61	22531 %13	90 %0	6901 %4	20946 %12	1680 %1	535 %0	68 %0	29 %0	793 %1	13381 %8	172072 %100

يبيّن لنا الجدول أعلاه أن عدد العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية بلغ /171670/ عاملة وهو عدد لا يستهان به مقارنة بمجموع القوى العاملة الأجنبية والبالغ /232.300/ عامل/ة. أما العاملات في مجال التنظيفات وعددهن /402/ عاملة فهن يشكّلن نسبة ضئيلة من مجموع القوى العاملة (1%). كذلك، احتلّت الأثيوبيات في الخدمة المنزلية المرتبة الأولى اذ بلغ عددهن /105118/ عاملة بنسبة 61% من مجموع عاملات المنازل. جاءت في المرتبة الثانية العاملات من الجنسية البنغلادشية /22531/ عاملة أي بنسبة 13%. احتلّت العاملات الفيليبينيات المرتبة الثالثة إذ بلغ عددهن /20946/ أي بنسبة 12%، أما النسب الباقية فقد توزّعت على العاملات من جنسيات مختلفة.

نظرًا لهذا الكمّ الهائل من العاملات في الخدمة المنزلية سعينا للتعرّف على واقع هذا القطاع، وإذا ما تسنّى للدولة ضبطه وبسط سيطرتها عليه بخلاف ما هو الواقع في قطاع الإستقدام.

ج- تصنيف العاملات الأجنبيات في لبنان.

تقسم العاملات في لبنان إلى ثلاث فئات:

الفئة الأولى ترتبط بعقد مع الكفيل وتبقى في بيته، الفئة الثانية عبر الإتفاق بين الكفيل والخادمة ان تكون حرّة شرط ان يجدد اقامتها الشرعية بصورة دوريّة، لقاء مبلغ من المال، أو مقابل قيامها ببعض المهام في منزله عند الحاجة. والفئة الثالثة الهاربات من بيوت الكفلاء[65]. وفي كلتي الحالتين هن مخالفات للقانون.

يمكن أن نصنّف نمط العيش اليومي للعاملات غير الشرعيات اللواتي تتوزّعن في مجموعات كالتالي:

منهنّ من تسكن في شقق خاصة، أو تسكن احداهنّ مع صاحبها، وغالبًا ما يكون حارسًا من جنسية أجنبية، والكثير منهن يعملن في الدعارة، والسرقة، والتهريب الخلسة، كما ان هناك مجموعات منهن تعملن على الساعة من دون حيازتهن الإقامة الشرعية[66].

قد تلجأ العاملة إلى الهرب بسبب المضايقات التي يمارسها صاحب العمل عليها أو بسبب رغبتها في الكسب السريع ولا علاقة لكافلها بهذا الأمر[67]. فهناك الكثيرات من العاملات اللواتي استغلَين كفيلهنّ للمجيء إلى لبنان، واستفدن منه حتى قويت شوكتهنّ، وتوسّعت شبكة علاقتهن، وهربن للعمل على حسابهن أو بالتكافل والتضامن مع مافيا الخدم والمكاتب، من دون اذن شرعي لتحصيل المال، ثمّ يرجعن لإبتزاز الكفيل بتشجيع من بعض أصحاب مكاتب الإستقدام، ليدفع عنهن بطاقة السفر ويسقط شكواه حتى يتمكّن من المغادرة وإلا يتهمنه بالتحرش الجنسي. تؤكد الصحافية مي أبي عقل أنه "في أحيان كثيرة يتداخل عمل بعض الجمعيات مع شبكات الاتجار بالرقيق والتهريب، وأحيانًا مع بعض مكاتب الإستقدام، فيوصون الخادمة بحسن التصرف حتى انقضاء الأشهر الثلاثة، لفترة التجربة، إلى أن يحين موعد استصدار اجازة العمل والإقامة فتأخذها وتهرب لتعمل على حسابها، أو يشغلها الشبكات والقوادون بالتهريب والدعارة[68].

يجدر بنا في هذا المجال توجيه سؤال إلى جمعيات حقوق الإنسان التي تدافع عن حقوق العاملات في الخدمة المنزلية عن حقوق المواطن اللبناني الذي يتكبّد تكاليف سفر الخادمة، ومعاملات اجازة العمل والاقامة، إضافة إلى رواتبها الشهرية، وتكاليف المأكل والمشرب والملبس والطبابة وغيرها. هذا عدا عن تعطيل العمل و"الجرجرة" إلى دوائر الأمن العام من أجل الإستجواب والتحقيق.

د- عدد العاملات الأجنبيات داخل سجون النساء في لبنان

تفتقر الدوائر الرسمية المعنية ومؤسسات المجتمع المدني إلى احصاءات عن عدد السجينات الأجنبيات في لبنان بحسب الجنسية ونوع الجريمة. لكننا تمكنّا من الحصول على بعض المعطيات الإحصائية بهذا الشأن.

الجدول رقم 3: كيفيّة توزّع العاملات الأجنبيات داخل سجون النساء في لبنان

اسم السجن	العاملات من الجنسية الآسيوية والافريقية	جنسيات مختلفة	المجموع
سجن بعبدا المركزي للنساء العدد النسبة المئوية	9 %11	71 %089	80 %100
سجن بربر الخازن (فردان) العدد النسبة المئوية	15 %38	25 %62	40 %100
سجن زحلة للنساء العدد النسبة المئوية	10 %20	40 %80	50 %100
سجن طرابلس (القبة) العدد النسبة المئوية	50 %55	40 %45	90 %100
المجموع	**84 %32**	**176 %68**	**260 %100**

بلغ عدد العاملات الأجنبيات في لبنان لعام 2016، /172072/ عاملة[69]. من بينهن /260/ عاملة داخل سجون النساء في لبنان. ومن أصل /172072/ وهو العدد الإجمالي للعاملات الأجنبيات[70]، بلغ عدد السجينات من الجنسية الآسيوية والافريقية 84 عاملة. تتواجد أكثرهن بنسبة 55% داخل سجن طرابلس القبة، يليه سجن بربر الخازن (فردان) بنسبة 38%. أما النسب الباقية فقد توزّعت على السجون الأخرى[71].

تنوّعت الجرائم التي ارتكبتها تلك العاملات بين السرقة والتزوير والاقامة غير الشرعية والهرب من منزل صاحب العمل والدعارة. فيما جرائم القتل المرتكبة بحق صاحب أو صاحبة العمل لم تتجاوز الإثنتين[72].

الخلاصة، ان قطاع العاملات الأجنبيات هو في جزء كبير منه خارج سلطة الدولة، وان نسبة كبيرة منهن غير ملتزمات بتطبيق بنود عقد العمل الموحّد.

رابعًا: دور القطاع العام ومؤسسات المجتمع المدني في حماية العاملات الأجنبيات

إثبات صحة الفرضية الرابعة:

لاثبات صحة هذه الفرضية سعينا إلى التعرف على دور الوزارات والادارات العامة المعنية، وبعض المنظمات المحلية والعالمية، والبعثات الديبلوماسية لمعرفة مدى رعاية وحماية العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية. اعتمدنا على تقنية المقابلة المقيّدة المقننة (codified interview) والمقابلة غير المقيدة (غير المقننة) (unstandardized) عبر أسئلة موجّهة إلى المعنيين كل بحسب اختصاصه.

فما هو دور هؤلاء المسؤولين في حماية العاملات الأجنبيات، والحدّ من الانتهاكات القانونية التي تحصل بحقهن؟

1- دور وزارة العمل في حماية العاملات الأجنبيات

- مقابلة مع رئيسة "دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل" مارلين عطالله[73]

تُعدّ وزارة العمل السلطة المحورية الراعية والمسؤولة عن ملف العمالة الأجنبية في لبنان لما لها من صلاحيات واسعة في هذا المجال.

من هذا المنطلق سعينا إلى التعرف على دور وزارة العمل في حمايتها للعاملات الأجنبيات من خلال مقابلة مع رئيسة دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل السيدة مارلين عطالله بهدف الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما هو نوع الحماية والضمانات التي توفرها وزارة العمل للعاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية؟
- هل من بديل أو إصلاح لنظام الكفالة؟
- هل من مساعٍ جدّية لإعطاء ترخيص لنقابة العمال/ات في لبنان؟
- هل من دورات تدريبية تقوم بها الوزارة لموظفي مكاتب الإستقدام حول كيفية التعاطي مع العاملات الأجنبيات؟

- ما هي أنواع المشاكل التي تتعرّض لها العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية؟
- ما هو عدد ونوع الشكاوى التي تقدّمت بها العاملات ضد أصحاب العمل؟
- ما هو دور دائرة التفتيش والوقاية والسلامة في الرقابة على مكاتب الإستقدام ومكافحة المكاتب غير المرخصة؟
- هل تمنع وزارة العمل أصحاب العمل، الذين ارتكبوا مخالفات بحق العاملات الأجنبيات، من إستقدامهن لعاملات أجنبيات مرّة ثانية؟
- لماذا لا يصار إلى دمج العمال/ات في قانون العمل اللبناني؟
- ما هي الإجراءات التي تتبعها وزارة العمل لحل الخلافات بين العاملات الأجنبيات وأصحاب العمل؟
- ما هو دور مجالس العمل التحكيمية في حل النزاعات بين الطرفين؟

وقد أجابت السيدة مارلين عطالله بما يلي:

"في الواقع لا يوجد سياسة إستقدام للعاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية كونهن لا يشكلن منافسة لليد العاملة اللبنانية. إلا ان "لجنة التسيير الوطني" التي يرأسها مدير عام الوزارة والأمن العام ومنظمة العمل الدولية وهيئات المجتمع المدني تسعى إلى وضع اقتراحات لتحسين وضع العاملات الأجنبيات في المنازل. وقد وضعت اللجنة مشروع قانون بهذا الصدد. من انجازات اللجنة صدور دليل إرشادي للعاملات الأجنبيات بمختلف اللغات لبلدهن الاصل، وباللغات الانكليزية والفرنسية والعربية. يتضمّن الدليل أمورًا على العاملة معرفتها قبل المجيء إلى لبنان، والحقوق والواجبات كعاملة منزلية مهاجرة، وفحوى عقد العمل. يتضمّن أيضًا ارشاد العاملات إلى الجهات المسؤولة في حال تعرضهن لمشكلة ما أو في حال النزاع مع صاحب العمل، ومزيدًا من المعلومات عن انتهاك الحقوق في العمل والإتجار بالبشر، والحمل والزواج والسلامة في مكان العمل[74]. يتمّ توزيع هذا الكتيّب في مطار رفيق الحريري الدولي فور وصول العاملات الأجنبيات. للأسف تم توقيف توزيع هذا الكتيّب، ولم يصر إلى تفعيله مجددًا.

أطلق وزير العمل السابق سجعان قزي بالتعاون مع مركز الأجانب في كاريتاس لبنان ومنظمة العمل الدولية "الخط الساخن" الخاص بوزارة العمل. وقد صرّح أنه أصبح لكل عاملة منزلية عنوان أساسي هو وزارة العمل لرفع الشكوى في حال تعرّضها لأي ضرر أو انتهاك كرامة. هذا الخط هدفه التدخّل السريع لحل لمشاكل العمال/ات، ومواكبتهم في حلّ مشاكلهم. بلغ عدد الشكاوى التي تلقاها الخط الساخن حتى أواخر عام 2016 عشر شكاوى.

برأينا أن ندرة الشكاوى التي تقدّمت بها العاملات لعام 2016 تدل على أن حجم الانتهاكات القانونية التي تتعرض لها العاملات هي ليست بضخامة الحجم الذي تعلن عنه وسائل الإعلام. هذا الواقع يحدو بنا إلى طرح بعض الافتراضات وهي العقبات التي تقف أمام إلتماس العاملات الأجنبيات الانصاف، أي الافتقار إلى آليات الوصول إلى المراجع

المختصة، كالخطوط الهاتفية الساخنة داخل وزارة العمل، أو ربما لأن الوزارة لم تنشر معلومات عن الخط الساخن في أوساط العاملات. أو لأن مهام وزارة العمل تتعلق فقط بتحصيل الأجور المتأخرة أو غير المدفوعة. استنتاج آخر وهو، ان قلة الشكاوى المرفوعة من قبل العاملات تدل على أن أصحاب العمل الذين يتلكأون بدفع الأجور المستحقة للعاملات المنزليات هم فئة قليلة. لكن هذا لا يمنع أن تكون هناك شكاوى من نوع آخر غير الأجور وهي من اختصاص القضاء. ولنا في سياق البحث بحث في هذا المجال.

بالعودة إلى نتائج المقابلة تستطرد عطالله، "لدى الوزارة جهازان قادران على التحقيق في انتهاكات العمل، بما في ذلك تلك التي تتعلق بالعمالة المهاجرة: دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة ودائرة التحقيق وقضايا العمل. تتلقى الوزارة عبر الخط الساخن أو "مكتب الشكاوى" الشكوى التي تتقدّم بها العاملات الأجنبيات، ومن ثمّ يتمّ تحويلها إلى رئيس دائرة "تفتيش العمل والوقاية والسلامة". تقوم هذه الدائرة بتسليم العاملة إلى "منظمة كاريتاس" وذلك بناء على مذكرة تفاهم بين الوزارة وبينها، والتي بموجبها تتعهّد كاريتاس بحلّ المشاكل التي تعترض العاملات. تتابع دائرة التفتيش الشكوى مع الأمن العام أو القضاء أو قوى الأمن الداخلي ومع السفارات وذلك بحسب نوع الشكوى.

تقوم وزارة العمل بواسطة دائرة التفتيش بتفتيش مكاتب الإستقدام مرة واحدة في السنة. أما المكاتب غير المرخصة فيبلّغ عنها إلى الأمن العام والنيابة العامة لاتخاذ الإجراءات القانونية بحقها. وفي حال عدم تسوية أوضاعها القانونية تُلغى".

برأي عطالله، "تفتقر وزارة العمل إلى احصاءات عن عدد المكاتب غير المرخصة" على الرغم من أن الوزير السابق سجعان قزي قد أعلن في تصريح له كما سبق وبيّنا، أنه تمّ إلغاء ترخيص 171 مكتبًا وتجميد 23 مكتبًا لغاية تصحيح أوضاعها خلال شهر.

تضيف عطالله، "تمنع الوزارة الخادمات اللواتي تعرضن للانتهاكات القانونية من القدوم مجددًا إلى لبنان لمدة لا تقل عن السنة. وفي حال تأكد التفتيش من تعرّض العاملات من قبل المكتب إلى سوء المعاملة، تلجأ الوزارة فورًا إلى توقيفه. أيضًا، تحظّر الوزارة أصحاب المكاتب من إيوائهم لعاملات أجنبيات.

تعدّ وزارة العمل حاليًا دورات تدريبية لأصحاب مكاتب الإستقدام حول كيفية التعامل مع العاملات الأجنبيات وليس لها دور بتدريب العاملات الأجنبيات. ان هذه المهمة منوطة بمنظمة العمل الدولية.

من المشاكل التي تتعرّض لها العاملات في الخدمة المنزلية رفض أصحاب العمل إعطائهن يوم عطلة أسبوعية، والعمل في أكثر من منزل واحد، والتأخر بدفع الرواتب وحجز جواز السفر.

من الاساءات التي تتعرّض لها العاملات الضرب، الايذاء، الاهانات اللفظية، والاغتصاب، لكن يصعب الجزم بسبب عدم وجود ملفات رسمية بهذا الخصوص. ليس

هناك من صلاحية لدى وزارة العمل ان تتخذ الإجراءات القانونية في حال تعرّضت العاملة للاغتصاب، بل هذا من شأن القضاء. هناك فقط تعليمات شفهية بأن توضع الجهة الفاعلة سواء المكتب أم صاحب العمل ضمن اللائحة السوداء. من صلاحيات وزارة العمل منع أصحاب العمل الذين ارتكبوا مخالفات بحق العاملات الأجنبيات من إستقدام عاملات أجنبيات أخريات.

إن مجالس العمل التحكيمية هي المعنية بالنظر بقضايا عاملات المنازل المهاجرات، هناك عدة شكاوى مقدمة إلى مجلس العمل التحكيمي، وكلّها تتضمّن المطالبة بدفع الأجور المتأخرة، وعطل وضرر عن الاساءة في حال فسخ عقد العمل، وفي حال طرد صاحب العمل للعاملة تتكفّل منظمة كاريتاس بمتابعة قضاياهن بواسطة محاميها. إن جميع العاملات اللواتي تقدمن بشكوى عن الأجور غير المدفوعة قد نلن أجورهن المتأخرة كاملة. أمّا مدّة البتّ بالقضايا فتكون بحسب كل ملف ومقتضياته، لكن يمكن القول بأنها تتراوح ما بين السنة والثلاث سنوات".

بخصوص ضمّ العمال/ات إلى قانون العمل اللبناني ومشروع إنشاء نقابة خاصة بهم وتعديل نظام الكفالة، قالت عطالله: "لا يمكن ضم اليد العاملة الأجنبية إلى قانون العمل لأن هذا القانون يستثني بوضوح الخدم في المنازل. هناك مساعٍ لإنشاء نقابة خاصة بهم لكنها ما زالت قيد الدرس. هناك نقابة العاملين في مجال الرعاية الاجتماعية، وكان المعنيون في مؤسسات المجتمع المدني يطالبون بضم العمال/ات الأجانب إليها، لكن الوزارة رفضت لأنها تضمّ مواطنين لبنانيين، ولأن العنوان فضفاض ويشكل اشكالية قانونية".

أما في ما يختصّ بتعديل نظام الكفالة فقد طلب وزير العمل السابق سجعان قزي من كافة مؤسسات المجتمع المدني المعنية وضع مشروع بديل لنظام الكفالة، لكنهم ولغاية الان لم يتفقوا على مشروع واحد لاصلاح هذا النظام أو ايجاد بديل له. هناك مساعٍ تقوم بها الوزارة حاليًا لاصلاح نظام الكفالة أو ايجاد نظام بديل يخفف من حدة النظام الحالي ويكون منصفًا للعاملات وأصحاب العمل على السواء، لكن ما زال الأمر قيد المناقشة. أيضًا هناك مناقشة حول استحداث ما يشبه الكفالات المصرفية لكفالة الرواتب.

من القرارات المهمة التي اتخذتها وزارة العمل إلغاء القرار رقم 70/1 الذي يقضي بمراقبة عقد العمل من قبل أصحاب مكاتب الإستقدام حيث بات هذا الأمر بموجب القرار رقم 1/168 من صلاحية وزارة العمل"[75].

حققت المقابلة التي أجريناها مع "عطالله" نتائج مهمة، أهمها، حصولنا على احصاءات حول عدد العمال/ات الأجانب ولا سيما العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان لعام 2016 (تمّ استعراضها في القسم السابق). حيث ان الاحصاءات المنشورة بخصوص هذا الموضوع تعود لسنوات مضت.

ومن الاستنتاجات التي خلصنا إليها أنه لغاية اليوم لم يُصر إلى وضع بديل لنظام الكفالة مما ينصف العاملات وأصحاب العمل على السواء. وفي حين يتوجّب على الوزارة اصلاح هذا النظام أو ايجاد بديل له، فقد أوكلت هذه المهمة إلى مؤسسات المجتمع المدني كما بيّنا.

إن عدم السماح للعمال/ات بإنشاء نقابة مهنية ترعى حقوقهن مرده رغبة المشرّع في ابقاء النقابات سواء كانت للأجراء أم لأصحاب العمل، بمنأى عن الضغوط التي قد يلجأ إليها الأجانب في ما إذا أعطاهم التشريع حق الترشيح لمجالسها أو حق انتخاب هذه المجالس، لإعتبار التعارض الذي قد ينشأ بين المصلحة المهنية، الوطنية، والمصالح الأخرى.

2- دور المديرية العامة للأمن العام في حماية العاملات الأجنبيات

- مقابلة مع رئيس دائرة التحقيق والإجراء المقدّم بسام فرح[76]

تعدّ المديرية العامة للأمن العام اللبناني من أهم الادارات الرسمية التي تنّظم وتضبط وضع العمال/ات الأجانب في لبنان. لهذا السبب أعطيناها حيّزًا هاما في هذه الدراسة، فكان لنا لقاء مع رئيس دائرة التحقيق والإجراء المقدّم بسام فرح. وتمحورت أسئلة المقابلة كالتالي:

- ما هي المهام ونوع الحماية والضمانات التي يوفرها الأمن العام للعاملات الأجنبيات؟
- كم يبلغ عدد العاملات المحتجزات داخل نظارة الأمن العام لعام 2016 بحسب الجنسية؟
- كم تتراوح المدة الزمنية التي تبقى فيها الموقوفات محتجزات؟
- كيفية اتمام عملية ترحيل العاملات؟
- هل هناك من صلاحية للأمن العام في تحصيل الأجور غير المدفوعة للعاملات؟
- عدد وأسباب الشكاوى التي تقدمت بها الجمعيات والبعثات الديبلوماسية ضد أصحاب العمل لعام 2016؟ وبالمقابل عدد وأسباب الشكاوى المرفوعة من قبل أصحاب العمل؟
- ما هو دور دائرة التحقيق والإجراء في متابعة الشكاوى؟
- كم يبلغ عدد العاملات الآسيويات والافريقيات المتوفيات في لبنان بحسب الجنسية خلال العام 2016؟
- ما هو عدد الاقامات الممنوحة للعاملات في الخدمة المنزلية خلال العام 2016؟
- ما هو دور الأمن العام في التحقق من أوضاع أصحاب العمل وامكانياتهم المادية والمعنوية لدى إستقدامهم لعاملة أجنبية؟ وما مدى صلاحية الأمن العام بمنع أصحاب العمل الذين ارتكبوا مخالفات بحق العاملات من استقدامهم لعاملات أجنبيات أخريات؟

وقد أجاب المقدم فرح بما يلي: "إن أولى مهام الأمن العام هي التأكد من أن العاملة تعمل بالصفة القادمة من أجلها وفقًا للطلب المقدّم من الكفيل. في هذا الصدد هناك دوريات متواصلة وبأوقات مختلفة يتمّ تنفيذها للتأكد من أن كلا الطرفين، الكفيل والعاملة، يتقيّدان بنظام الكفالة وبنود عقد العمل الموحّد.

إن سجن الأمن العام هو مركز احتجاز مؤقت، انه نظارة للبتّ فقط بأمر اقامة العاملة في حال مخالفتها لنظام الاقامة. أما في حال تزامن الجرم مع مخالفة الاقامة فتسلَّم العاملة والملف للمرجع القضائي المختص. بعد الانتهاء من تنفيذ الحكم القضائي تعود الموقوفة إلى الأمن العام للبتّ بأمر اقامتها".

بلغ عدد العاملات المحتجزات داخل سجن الأمن العام لعام 2016، /3775/ عاملة[77] موزعة كما يبين الجدول رقم 4.

الجدول رقم 4

لائحة بدخول الموقوفات العاملات في الخدمة المنزلية إلى نظارة دائرة التحقيق والإجراء خلال عام 2016

الجنسيّة	عدد الموقوفات	النسبة المئويّة
أثيوبية	2077	%55
ارتيرية	2	%0
اندونيسية	4	%0
بنغلادشيّة	724	%19
بوركينافاسو	6	%0
بينية	6	%0
توغولية	22	%1
ساحل العاج	7	%0
سنغالية	11	%0
سرلانكية	105	%3
غامبية	10	%0
غانية	40	%1
فيليبينية	362	%10
كاميرونية	104	%3
كينية	248	%7
ماليزية	1	%0
مدغشقر	9	%0
نيبالية	18	%1
نيجيرية	13	%0
هندية	6	%0
المجمـوع	3775	%100

تصدّرت العاملات الاثيوبيات المحتجزات النسبة الكبرى (55%)، تلتها في المرتبة الثانية العاملات من الجنسية البنغلادشية (19%). أما العاملات من الجنسية الفيليبينية فقد بلغت نسبتهن 10%. توزعت باقي النسب على الموقوفات من جنسيات مختلفة.

من البديهي ان تتفوق أعداد الموقوفات من الجنسية الاثيوبية والبنغلادشية والفيليبينية على الموقوفات من الجنسيات الأخرى كونهن يشكلن العدد الأكبر من العاملات في الخدمة المنزلية.

تتراوح مدة احتجاز العاملات لساعات أو لأيام أو لأسابيع. أما المحتجزات لأشهر فهن نسبة ضئيلة جدًا، ولأسباب استثنائية ونادرة. يتغير عدد الموقوفات خلال ساعات أو بين يوم آخر.

إن كل السجون في لبنان ترسل إلى دائرة التحقيق والإجراء مخالفين/ات منتهية مدة محكوميتهن، فينتج عنها إما إخلاء سبيل أو ترحيلهن إلى بلادهن.

يتم ترحيل العاملات من قبل عدة جهات، إمّا من قبل الكفيل الذي يتحمل نفقات السفر أو من قبل العاملة الهاربة من منزل الكفيل التي تعمل على حسابها. في حال تعذّر تأمين كلفة السفر من قبل هذه الجهات يتكفّل الأمن العام بنفقات ترحيلها إلى بلدها.

يضيف فرح، "ليس من مهام المديرية العامة للأمن العام تحصيل الأجور المتأخرة، فهذه المهمة هي من اختصاص وزارة العمل أو القضاء.

إلا انه يسعى إلى تقريب وجهات النظر بين الكفيل والعاملة وايجاد حلّ وسط بينهما. في حال تصلّب المواقف من كلا الطرفين، يجري العمل بحسب اشارة القضاء المختص.

يطال هذا الاجراء كافة الانتهاكات القانونية من أجور غير مدفوعة أو تعنيف جسدي أو تحرّش جنسي. تقدّم الشكاوى بشكل عام إلى أمانة السر العامة لدى المديرية أو بواسطة الخط الساخن رقم 1717 (نادرًا ما يتلقّى الخط الساخن الشكاوى وغالبًا ما يستخدم للإستفسار عن قضية معيّنة) أو بواسطة البريد الالكتروني الخاص بالمديرية. بعد البتّ بالقضية من قبل المراجع المختصّة تعمل المديرية العامة للأمن العام على متابعة اجراءات الترحيل. تتولّى دائرة التحقيق والإجراء معالجة كافة أنواع الشكاوى التي ترد إليها بإشراف القضاء المختصّ".

بغية تقدير حجم المشاكل التي تثار بين العاملات وأصحاب العمل رأينا من المفيد الحصول على أرقام تخوّلنا معرفة عدد الشكاوى التي تقدّم بها كِلا الطرفين. جاءت نتائج المعطيات الإحصائية موزعة على الشكل التالي:

الجدول رقم 5

الشكاوى التي تقدّمت بها الجمعيات والبعثات الدبلوماسية ضد أصحاب عمل العاملات خلال عام 2016

الجمعيات والبعثات الدبلوماسية التي تقدّمت بالشكاوى	عدد الشكاوى	النسبة المئوية
السفارة الاثيوبية	418	%29
السفارة البنغلادشية	267	%19
السفارة المصرية	151	%11
السفارة الفيليبينية	65	%5
السفارة السريلانكية	58	%4
السفارة الكاميرونية	35	%3
السفارة النيجيرية	3	%0
السفارة الغانية	15	%1
السفارة الكينية	116	%8
مؤسسة عامل	49	%3
منظمة كفى	15	%1
منظمة كاريتاس	145	%10
متفرقات	85	%6
المجموع	**1422**	**%100**

استنادًا إلى الجدول أعلاه بلغ عدد الشكاوى التي تقدّمت بها العاملات بواسطة الجمعيات والبعثات الديبلوماسية ضد أصحاب العمل خلال العام 2016 /1422/ شكوى[78]. برزت بأكثرها لدى العاملات الاثيوبيات بنسبة 29%، والبنغلادشيات بنسبة 19%.

على الرغم من ضآلة هذا العدد من الشكاوى مقارنة بمجموع العاملات في الخدمة المنزلية والبالغ عددهن /171671/ عاملة وهو عدد لا يستهان به.

بالمقارنة مع عدد شكاوى الفرار المقدمة من قبل أصحاب العمل ضد العاملات في الخدمة المنزلية خلال العام 2016 فقد بلغ عددها /9779/ شكوى[79]. وهي أضعاف الشكاوى المقدمة من قبل العاملات.

كنّا نأمل لو ان هذه الإحصاءات الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام في ما يخص الشكاوى المقدمة من قبل العاملات، قد تضمّنت أنواع الشكاوى، إلا أن هذا العامل لم يلحظ ضمن احصاءات المديرية.

لمزيد من الإيضاح سألنا المقدّم "فرح" عن أنواع الشكاوى وأسبابها فقال: "إن صاحب العمل هو الحلقة الأقوى بالمعادلة بينه وبين العاملة. وكون العاملة هي الحلقة الأضعف تهرب في حال أساء صاحب العمل معاملتها، أو تخلّف عن دفع أجرها. لذلك، يتقدّم برفع شكوى ضدها. إن 90% من الشكاوى المرفوعة من قبل أصحاب العمل ضد العاملات حالات الفرار. أما الشكاوى المرفوعة بتهمة السرقة فهي نادرة. كثيرًا ما يرفق بشكوى الفرار الإتهام بالسرقة، وهو إتهام بقسم كبير منه تعسّفي وكيدي، وذلك بسبب هربها من المنزل أو عدم رغبتها في البقاء في منزله".

في ما خصّ العاملات المتوفيات عام 2016، يتعذر تحديد ذلك بسبب عدم قيام الأمن العام باعداد جدول حول هذه الحالة، بل اكتفى باعداد جدول بكافة الرعايا العمال/ات العرب والأجانب المتوفين، وتمت مغادرتهم خلال العام 2016. استخلصنا من هذه المعطيات الإحصائية العمال/ات من الجنسية الآسيوية والأفريقية فجاء توزعهم كما يبين الجدول رقم 6:

الجدول رقم 6

عدد العمال/ات من الجنسية الأفريقية والآسيوية

المتوفين في لبنان خلال العام 2016

الجنسية	العدد	النسبة المئوية
اثيوبية	49	%29
اندونيسية	1	%1
بنغلادشية	59	%35
سريلانكية	15	%9
سودانية	2	%1
شاطئ العاج	1	%1
غانية	1	%1
فيليبينية	13	%8
كاميرونية	2	%1
كونغو	1	%1
كينية	1	%1
نيبالية	2	%1
نيجيرية	1	%1
هندية	16	%9
توغوية	1	%1
المجموع	165	100

بلغ مجموع العامل/ات المتوفين من البلدان الآسيوية والافريقية لعام 2016، /165/ عامل/ة أكثرهم من الجنسية البنغلادشية بنسبة 35%، والاثيوبية 29%. تلاهم في المرتبة العامل/ات من الجنسية الهندية (9%) والفيليبينية (8%)[80].

من المرجح ان العدد الأكبر من المتوفين يعود للعاملات في الخدمة المنزلية كونهن يشكلن نسبة لا يستهان بها من العمالة الأجنبية في لبنان.

كان من المفيد لو تضمنت احصاءات الأمن العام كيفية توزع المتوفين بحسب نوع المهنة وأسباب الوفاة، لاستطعنا تسليط الضوء على عدد المتوفيات العاملات في الخدمة المنزلية. وبالتالي لاستطعنا معرفة ما إذا كانت أسباب وفاتهن تعود لأسباب طبيعية أو بسبب حادث عمل، أو تعنيف جسدي. إلا ان هذه المتغيرات قد أستثنتها احصاءات الأمن العام.

بلغ عدد الإقامات الممنوحة للعاملات في الخدمة المنزلية خلال العام 2016، /193279/ عاملة[81].

على سبيل المقارنة مع احصاءات وزارة العمل فقد بلغ عدد العاملات في الخدمة المنزلية للعام 2016 كما بيّنا /171670/ عاملة أي بفارق /21609/ عاملة مقارنة بإحصاءات الأمن العام. ولا ندري أيًا من هذه الإحصاءات هي الأكثر دقة.

بالعودة إلى المقابلة مع المقدّم بسام فرح، عن دور الأمن العام في التحقيق من أوضاع أصحاب العمل، وامكانياتهم الماديّة لدى إستقدامهم لعاملة أجنبية فقد أجاب: "إن هذه المهام هي من اختصاص مراكز الأمن العام الإقليمية التي تتولّى التحقيق في أوضاع الكفلاء، وقانونية استخدام العاملات الأجنبيات. أيضًا هناك تدبير اداري يتمّ اتخاذه بحق صاحب العمل الذي ارتكب مخالفة بحق العاملة لديه بغية التأكد من أهليّته لإستخدام عاملة أجنبية مجددًا".

أخيرًا، لا نبالغ إذا نوّهنا بالجديّة التي أولانا إياها المقدّم فرح، ومساعيه الحميدة لتزويدنا بالمعطيات الإحصائية المتوفرة لدى المديرية.

3- دور القضاء اللبناني في حماية العاملات الأجنبيات

إن القضاء اللبناني هو المرجع الصالح لحلّ الخلافات ومحاكمة الكفيل أو صاحب المكتب عن الإخلال في شروط العقد أو في حال ارتكاب جناية بحق الخادمة أو العكس، في حماية صاحب العمل. فما هو دور القضاء في حماية العاملات الأجنبيات في لبنان؟

قبل أن نستعرض نتائج المقابلة التي جرت مع الرئيس **القاضي غسان خوري** في وزارة العدل، رأينا أنه من المفيد أن نتطرّق إلى بعض القراءات النظرية للأعوام المنصرمة لمعرفة دور القضاء في حماية العاملات الأجنبيات وأصحاب العمل على السواء، ومقارنتها مع دور القضاء في الوقت الحاضر، في حماية العاملات الأجنبيات.

في 9 كانون الأول 2009 حكمت محكمة جزائية لبنانية على سيدة لبنانية بالسجن 15 يومًا لضربها المتكرر لخادمتها الفيليبينية[82]. هذه الواقعة ألقت الضوء على الدور الإيجابي الذي يمكن أن تضطلع به السلطة القضائية في حماية حقوق العاملات الأجنبيات. أثارت هذه القضية سؤالًا مهمًا: هل هي حالة نادرة من الحالات التي يسجن فيها صاحب العمل في حال انتهاكه لحقوق العاملة أم أنها أنموذجًا لملاحقات قضائية واسعة؟

راجعت "هيومن رايتس ووتش" عام 2010، /114/ حكمًا قضائيًا لبنانيًا كانت فيه العاملات إمّا مدّعيات أو مدّعى عليهن، وأجرت مقابلات مع عاملات أبلغن عن تعرّضهن لسوء المعاملة. ومع محامين توكّلوا في قضاياهن بانتظام ووجدت أن النظام القضائي اللبناني فشل في حماية حقوق عاملات المنازل[83].

كما ان "هيومن رايتس ووتش" لم تعثر على أي مثال لاحقت فيه السلطات أصحاب العمل بتهمة إجبار العاملات على العمل بشكل مفرط، أو احتجازهن داخل المنازل، أو حجز جواز سفرهن، أو حرمانهن من الطعام. مثلًا قالت عاملة كينية للشرطة، إن صاحبة عملها كانت تسجنها في المنزل عندما تغادر، واعترفت صاحبة العمل بذلك في افادتها أمام الشرطة. ومع ذلك، بدلًا من توجيه الاتهام بجريمة "حجز الحرية" (المادة 965 من قانون العقوبات) طلب المدعي العام من الشرطة الحصول على تعهد من صاحبة العمل بدفع راتبها، وعدم القيام بعمل انتقامي ضد العاملة. كثيرًا ما يفشل العنف بحق العاملات

كالضرب والصفع واللكم في اثارة اهتمام الشرطة والمدّعين العامّين الذين لا يشرعون بملاحقة قضائية إلاّ في حالات العنف الجسدي المدعوم بتقارير طبية[84].

قابلت "هيومن رايتس ووتش" العديد من عاملات المنازل ومسؤولين في السفارات، الذين اشتكوا من أن المحاكم في كثير من الأحيان تساير صاحب العمل، وتدين العاملة بناءً على أقوال صاحب العمل لا أكثر[85].

تشير "هيومن رايتس ووتش" إلى أن العديد من العاملات اللواتي اشتكين من عدم تحصيل أجورهن، لم يتلقّين المبالغ المستحقّة كاملة، أو في كثير من الحالات لم يتلقّين أي مبلغ على الاطلاق[86].

حتى في حالات التحرش الجنسي تشير "هيومن رايتس" إلى أن المغتصبين المزعومين لم يعتقلوا على الاطلاق، ولم توجّه إليهم ايّة اتهامات[87].

هناك قلائل من العاملات اللواتي تتقدّمن بشكوى إلى المحاكم في حال تعرضهن إلى الانتهاكات القانونية لحقوقهن، الأسباب كثيرة ومتعددة أهمها:

أ- الافتقار إلى الدعم القضائي، والخوف من الاتهامات المضادة من قبل أصحاب العمل، والاعتقال، وسياسة التأشيرات التقييديّة التي تجعل من الصعب على عاملات المنازل المهاجرات البقاء في لبنان خلال فترة الدعاوى التي يمكن أن تستغرق شهورًا وسنوات أحيانًا. ففي دراسة أجرتها "هيومن رايتس" استعرضت خلالها 13 قضية جزائية رفعتها العاملات ضد أصحاب عملهن، أنها أخذت في المتوسط 24 شهرًا لحلّها، في حين تطلّبت شكاوى عاملات المنازل من عدم دفع الرواتب التي رفعت في المحاكم المدنية ما بين الـ21 و45 شهرًا. أما الشكاوى التي قدمت أمام مجلس العمل التحكيمي، والذي من المفترض أن يكون أسرع من المحاكم المدنية لبساطة إجراءاته، تطلبت في المتوسط 32 شهرًا[88].

ب- تعذّر الوصول إلى الخطوط الهاتفية الساخنة التي تمكّن العاملات من الابلاغ عن إساءة، والوحدات داخل وزارة العمل أو قوى الأمن المتخصصة والمسؤولة مباشرة عن مثل هذه الحالات. ان ندرة الشكاوى التي تلقاها الخط الساخن في وزارة العمل بالمقارنة مع كثرة عدد الشكاوى التي تلقاها الأمن العام كما بيّنا، لهي دليل على أن الوزارة لم تنشر معلومات عن الخط الساخن في أوساط العاملات.

ج- عقبة أخرى هي الاتهامات المضادة بالسرقة من قبل أصحاب العمل ضد العاملات.

د- تخوف العاملات من بقائهن أشهرًا قيد الاعتقال الاحتياطي قبل البتّ بقضاياهن: فإن "هيومن رايتس ووتش" لدى مراجعتها 84 قضية اتهمت فيها العاملات بجرائم جزائية تبيّن أن 64 عاملة من أصل 84 أعتقلن احتياطيًا قبل المحاكمة لمدة ثلاثة أشهر في المتوسط، قبل أن يطلق سراحهن، كذلك اعتقلت أربع عاملات على الأقل لأكثر من ثمانية أشهر قبل أن تبرّأ من المحاكم[89].

هـ- ومن العقبات أيضًا كلفة الإجراءات القانونية، فالسواد الأعظم من العاملات يواجهن المحاكمات دون تمثيل قانوني مناسب، ودون أي ترجمة. تشير "هيومن رايتس ووتش" إلى أنه من أصل 84 قضية جزائية ضد العاملات، لم يكن للعاملة محام دفاع في 37 قضية في حين أن الحصول على محام دفاع أمر إلزامي، وعادة ما تعيّنه المعونة القضائية[90]. معظم العاملات (57 حالة من أصل 84)، مررن بإجراءات الشرطة والمحاكم دون مساعدة مترجمين معتمدين، على الرغم من أنهن لا يتكلمن اللغة العربية بطلاقة، ولا يفهمن المصطلحات المستخدمة في استجواب الشرطة والمحاكمة. في حالات توفر الترجمة، غالبًا ما تتم الترجمة دون ترتيب مسبق.

تشير "هيومن رايتس ووتش" إلى أنه من أصل 11 حالة التي أشارت فيها وثائق المحكمة ومحاضر الشرطة بوضوح إلى وجود مترجم، كان هناك ثلاثة مترجمين محلّفين رسميين، وفي حالة أخرى كان المترجم أحد عابري السبيل من المهاجرين، وفي ثلاث حالات قدمت سفارة العاملات المترجمين، وفي حالتين اعتمد المترجم من قبل صاحب العمل، وفي حالة أخرى كان المترجم معيّنًا من قبل مؤسسة كاريتاس للمهاجرين، وهي منظمة غير حكومية. وجود المترجمين كان نادرًا حتى في الحالات التي اتهمت فيها العاملة بجناية: حصلت العاملات على مترجم فقط في سبع قضايا من أصل 13 قضية اتهمت فيها العاملات بجناية[91]. هذا الوضع هو مخالف للمواثيق والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان.

يلزم الميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في 3 تشرين الثاني 1972، ان "الناس جميعًا سواء أمام القضاء (المادة 14، (1) من العهد) ويشمل هذا حق أي شخص يواجه تهمة جنائية في وجود من يدافع عنه إذا لم يكن له من يدافع عنه، وان تزوده المحكمة حكمًا بمحام يدافع عنه دون تحميله أجرًا على ذلك إذا كان لا يملك الوسائل الكافية لدفع هذا الأجر (المادة 18 (3)- د من العهد)"، وان "يزود بمترجم إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في المحكمة (المادة 14 (3)- و من العهد)"[92].

إن تقاعس القضاء عن توكيل محام للعاملات يحول دون لجوئهن إلى القضاء لالتماس الانصاف، ولا سيما اللواتي لم يتلقين رواتبهن لعدة شهور. السفارة الفيليبينية هي الوحيدة التي تدفع أتعاب المحامين للدفاع عن العاملات اللاجئات إلى السفارة. كذلك تحاول كاريتاس ملء هذا الفراغ عبر برنامج مساعدة قانونية[93]. لكن جهود المجتمع المدني وحدها لا تكفي لجميع العاملات الراغبات بتقديم الشكوى.

و- إن العقبات الكثيرة التي تواجه العاملات اللواتي تطلبن العدالة تثني معظمهن عن تقديم مطالبهن لينظر بها أمام السلطات، أو تؤدي بهن إلى اسقاط حقوقهن مقابل الحصول على تذكرة العودة إلى ديارهن، وعلى دفعة مالية، هي جزء من الأجور المستحقة[94].

ز – احدى العقبات، ان الكثير من العاملات لا تدركن حقوقهن المنصوص عنها في العقد الموحّد، وإن أدركن فان الأغلبية من أصحاب العمل يمتنعون كليًّا عن الالتزام بتنفيذ بنود هذا العقد، مثلًا يمنع أصحاب العمل اعطاء يوم اجازة كاملة بالأسبوع.

ح– إن القيود المفروضة على التنقل والاتصال والتي يفرضها العديد من أصحاب العمل على العاملات تجعل من الصعب عليهن الاتصال بالسلطات أو تقديم الشكوى في حال الاساءة، تشير "هيومن رايتس ووتش" أن مكاتب الإستقدام التي لديها اتصال مع أصحاب العمل والعاملات يمكن أن تلعب دورًا، لكن العديد منها لا يريد استعداء أصحاب العمل اللبنانيين الذين هم زبائن لهم، لذلك فان العديد تخاذلوا عن التبليغ عن حالات الاساءة والانتهاكات القانونية التي علموا بها[95].

ط– إن موقف قوى الأمن بحد ذاته، يشكل عقبة أمام العاملات اللواتي يطلبن الانصاف. كثيرات من اللواتي ذهبن إلى الشرطة تم اعتقالهن لعدم حيازتهن أوراق اقامة قانونية. أخبر عدد من العاملات "هيومن رايتس ووتش" ان الشرطة أعادتهن إلى صاحب العمل بالرغم من ضربهن[96].

ي– أظهر بحث "هيومن رايتس ووتش" أن المحاكم تصبح أبطأ عندما تكون العاملات مدعيات، وانها تفصل في الدعاوى التي يتقدّم بها أصحاب العمل بسرعة أكبر. مثلًا، استغرقت القضايا ضمن عينة "هيومن رايتس ووتش" أمام القاضي المنفرد الجزائي 24 شهرًا في المتوسط للتوصّل إلى قرار عندما كان صاحب العمل مُدّعى عليه، لكنها استغرقت ثمانية أشهر عندما رفعت قضية جزائية ضد عاملة[97].

لذلك، من الممكن إمداد عاملات المنازل بوسائل انصاف قانونية، كما فعلت سنغافورة وهونغ كونغ، مثلًا، اتخذت سنغافورة اجراءات فعّالة لرصد الاعتداءات على العاملات، وملاحقتها قضائيًا، ونشر نتائجها، كرادع. في الشرق الأوسط أمرت البحرين بألا تمتد الفترة بين جلسات المحكمة لأكثر من أسبوعين، لذا يتم فصل معظم القضايا في نحو ثلاثة أشهر، إذا لم يكن هناك طعون[98].

من خلال ما تقدّم تبين لنا مدى إخفاق القضاء اللبناني لأعوام مضت، في انصاف العاملات الأجنبيات في لبنان. السؤال: هل هناك من تغيير نحو الأفضل في ملف العاملات الأجنبيات والحدّ من الانتهاكات القانونية التي تحصل بحقهن؟ إن الإجابة عن هذا السؤال العريض دفعت بنا إلى إجراء مقابلة مع الرئيس القاضي غسان خوري في قصر العدل.

- **مقابلة مع الرئيس القاضي غسان خوري في قصر العدل**[99]

تقدّم هذه المقابلة الاجابة عن جملة من الأسئلة:

- ما هو نوع الحماية التي يوفّرها القضاء اللبناني للعاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية؟
- ما هو مدى التنسيق بين وزارة العدل ووزارة العمل والمنظمات المحلية والعالمية لحماية العاملات الأجنبيات وتحصيل حقوقهن؟

- هل تعيّن وزارة العدل محامين ومترجمين للعاملات المدّعى عليهن من قبل أصحاب العمل؟
- ما هو عدد الشكاوى المقدمة من قبل العاملات ضد أصحاب العمل أو العكس لعام 2016؟
- ما هي الأحكام ومدّة العقوبة التي يصدرها القضاء اللبناني في حال تعرّضت العاملات للاغتصاب الجنسي؟
- ما هو عدد القضايا الجزائية والمدنية المرفوعة من قبل العاملات أو ضدهن ومدّة البتّ بالقضايا؟

وقد أجاب الرئيس القاضي غسان خوري بما يلي:

"إن نوع الحماية التي توفرها وزارة العدل للعاملات الأجنبيات في لبنان يكون من خلال القضاء الذي بدوره يلاحق الجرائم المتعلقة بالعاملات الأجنبيات، وذلك بتوفير العدالة اللازمة للفصل في الادعاءات المقدمة تجاههن، واعطائهن حق الدفاع عن أنفسهن. تلجأ الوزارة إلى تسهيل التواصل بين العاملات الأجنبيات وأصحاب العمل من خلال الدعوة القضائية التي من خلالها يتم استدعاء أصحاب العمل لتبيان شكواهم، وللحكم على العاملة الأجنبية عن الفعل الجرمي المرتكب. أحيانًا يسعى القضاء للمصالحات من خلال إسقاط حق أصحاب العمل في دعواهم.

تنسّق وزارة العدل مع وزارة العمل والجمعيات الأهلية والمنظمات المحلية الدولية لحماية العاملات الأجنبيات. هناك جمعيات تهتم بأمور العاملات الأجنبيات من حيث توكيل محامين لملاحقة الدعاوى المتعلقة بالأجنبيات الموقوفات لفترة طويلة، كما أن هناك محامين يقومون بمبادرة شخصية ولهم علاقات مع جمعيات ومنظمات محلية ودولية، ومن خلالهم يتمّ اعلام وزارة العدل بأية مشكلة تواجه العاملات الأجنبيات.

لغاية تاريخه هناك إجراءات مهمة ما زالت وزارة العدل قاصرة عن تحقيقها، أهمها:

– عدم تعيين مترجمين للعاملات المدعى عليهن أو اللواتي يتقدمن بشكوى ضد أصحاب العمل للدفاع عن أنفسهن، عادة تتواصل العاملات معهم باللغة العربية أو الانكليزية أو من خلال الاشارات. فمن النادر الاستعانة بمترجمين. أما في حال كان هناك صعوبة في التواصل، فيحقّ للعاملة طلب مترجم من سفارتها.

– عدم تعيين محامين دفاع للمتهات اللواتي لا تسمح لهن امكانياتهن المادية بتوكيل محام. إن لجنة المعونة القضائية في نقابة المحامين والمنظمات المحلية هي التي تقدم المعونة القضائية.

إن الشكاوى المقدمة من العاملات ضد أصحاب العمل في العادة تكون في معرض الدفاع. غالبًا لا يوجد شكاوى منفصلة من قبل العاملات إلا في حالات استثنائية، كالاغتصاب أو سوء المعاملة أو عدم دفع الراتب من قبل أصحاب العمل. أما بالنسبة إلى

موضوع الشكاوى المقدمة من قبل هؤلاء ضد العاملات فيتنوّع بين الفرار من المنزل والسرقة.

إن الأحكام التي تصدرها وزارة العدل في حال تعرّضت العاملات الأجنبيات للاغتصاب تكون من خلال القضاء. فان عقوبة الأفعال الشاذّة، كالاغتصاب، هي السجن لمدة خمس سنوات على الأقل. إلى جانب الاغتصاب، هناك الأعمال المنافية للحشمة (أي عندما يقوم أصحاب العمل بأعمال غير محتشمة ويقوم بالعنف والتهديد) وعقوبتها السجن لمدة أربع سنوات. السلطات في العادة تسجن صاحب العمل لمدة شهرين في حال ثبت أنه كسر يد العاملة. أما إذا كانت العاملة تعاني من بعض الجروح، فتسجن السلطة صاحب العمل لمدة شهر فقط. ان أنواع الانتهاكات بحق العاملة التي يسجن بسببها صاحب العمل هي الضرب، ممارسة الفحشاء والاغتصاب. فيما لم يثبت وجود رابط مباشر بين انتحار عاملة المنزل وتصرفات صاحب العمل.

برأي القاضي خوري، ان بعض الدعاوى المقدمة من قبل أصحاب العمل ضد العاملات تعسفية، كمثل اتهامها بالسرقة عند فرارها من المنزل. وفي معظم الأحيان تتغاضى عن ذلك عندما تسقط العاملة حقّها مقابل تقاضي مبلغ من المال لا يتعدّى الـ200 دولار أميركيّ.

إن مدة البتّ في القضايا الجزائية تكون أشهرًا في حال التوقيف، وأكثر من سنة في حال عدمه. أما بالنسبة إلى القضايا المدنية، فلا يوجد دعاوي مدنية.

واختتم القاضي خوري، "ان دور وزارة العدل بالاضافة إلى التشريع، يكون من خلال القضاء اللبناني، الذي يلاحق الشكاوى المقدمة على العاملات الأجنبيات، والاستماع إليهن والحكم على ذلك بما توفّره العدالة لهن".

في خلاصة المقابلة، فإن وزارة العدل تفتقر إلى احصاءات حول الشكاوى من وضد العاملات الأجنبيات، وبالأخص عن عدد القضايا الجزائية والمدنية. إن عدم توفر المعطيات الإحصائية لدى وزارة العدل أسوةً بغيرها من الادارات الرسمية حالت دون تحقيق بعض أهداف البحث.

على سبيل المقارنة ما بين دور القضاء للأعوام المنصرمة ولغاية يومنا الحالي، نستنتج بعض الثغرات التي كانت ولا تزال تشكل عائقًا أمام انصاف العاملات، وأهمها تلكؤ المعونة القضائية في توكيل محامين للدفاع عنهن، ومترجمين للدفاع عن أنفسهن تجاه القضاء ولا سيما أن قلة منهن تتقن اللغة العربية والأجنبية.

وما لفت نظرنا أثناء الزيارة هو عدم توفر أجهزة الحاسوب الالكتروني، ولدى سؤالنا الرئيس عن الأمر أجاب: "ليس لدى الوزارة أجهزة كومبيوتر فكيف يمكننا تزويدكم باحصاءات؟". لذلك ليس أمام الباحث إلا العودة إلى سجلات الوارد في قلم المحكمة للحصول على احصاءات تتعلق بالشكاوى.

4- دور نقابة مكاتب استقدام العمّال الأجانب في لبنان

- مقابلة مع رئيس نقابة مكاتب إستقدام العمّال الأجانب في لبنان علي الأمين[100]

"تأسست نقابة مكاتب إستقدام العمّال الأجانب في لبنان عام 2005. الهدف من انشائها هو وعي القطاع لتنظيم نفسه وتطويره وتحسين أدائه".

ونظرًا لأهمية هذه النقابة قمنا بمقابلة تهدف إلى الاجابة عن الأسئلة التالية:

- ما نوع الحماية والضمانات التي تقدمها النقابة للعاملات الأجنبيات لدى إستقدامهن من الخارج؟
- ما هو دور النقابة في معالجة المشاكل التي تحصل معهن؟
- هل تقوم النقابة بدورات تدريبية لأصحاب مكاتب الإستقدام وموظفيهم حول كيفية التعامل مع العاملات الأجنبيات؟
- ما هو وضع المكاتب غير المرخصة في لبنان وهل تقوم النقابة بمكافحتها؟
- ما هي المشاكل التي تتعرض لها العاملات في الخدمة المنزلية؟
- هل هناك تنسيق بين النقابة ووزارة العمل والمنظمات المحلية والعالمية لتحسين وضع القطاع والعاملات؟
- ما هو عدد العاملات المتوفيات وأسباب الوفاة للعام 2016؟
- ما هي المشاريع المستقبلية التي تنوي النقابة القيام بها لتنظيم قطاع الإستقدام؟

وقد أجاب رئيس النقابة علي الامين عن الاسئلة بما يلي:

"بعد عدة عقود وشروط وقوانين أقرّ إنشاء "مدوّنة قواعد السلوك الخاصة بنقابة أصحاب مكاتب الإستقدام في لبنان". تلزم هذه المدونة جميع مكاتب الإستقدام للعمال/ات الأجانب المنتسبة إلى النقابة بالتقيد بمبادئها من خلال أداء يحترم حقوق الإنسان، ويعي المسؤولية الاجتماعية، ويرفض كافة أنواع الاستغلال وانتهاك الكرامة الإنسانية.

تقوم النقابة بنشر التوعية والارشاد للعاملات عن فحوى عقد العمل الذي توقّع عليه على أن يكون مطابقًا مع نوع العمل الذي سوف تقوم به، وبتلقّي الشكاوى من قبل أصحاب العمل والعاملات والتحقق من صحّتها بإعداد التقارير، وتوجيه الإنذار للمدعى عليه ومعالجة القضية بسرّية تامة، وتحذير أصحاب مكاتب الإستقدام من حجز جواز سفر العاملة.

من مهام النقابة القيام بدورات تدريبية بالتعاون مع وزارة العمل لأصحاب المكاتب وموظفيهم حول كيفية تعاطيهم مع العمال/ات الأجانب.

ليس هناك من احصاءات عن عدد المكاتب غير المرخصة في لبنان، لكن هناك العديد من المكاتب المدرجة أسماؤها على اللائحة السوداء لتكرار مخالفتهم "لمدونة قواعد السلوك" سواء وقّعوا عليها أم لم يوقّعوا. تلاحق النقابة المكاتب غير المرخصة بتوجيه انذار للمخالف وملاحقته بواسطة وزارة العمل وإلزامهم دون استثناء بتوقيعهم على "مدونة السلوك". تلجأ النقابة إلى قمع مكاتب الإستقدام التي تؤجر العاملات للعمل شهريًا أو في الساعة في المنازل.

إن أهم الأسباب التي تدفع العاملات إلى الهرب من منزل الكفيل هي التأخر بدفع الراتب، ساعات عمل طويلة، راحة أقلّ، اهانات لفظية وتعنيف جسدي. لكن برأيه ان السبب الأكثر شيوعًا هو الهرب من أجل العمل الحرّ.

لا يوجد لدى النقابة احصاءات دقيقة عن عدد العاملات اللواتي تعرضن للتعنيف الجسدي والتحرش الجنسي والاغتصاب، لكن فور علم النقابة بأمر كهذا يصار إلى إبلاغ وزارة العمل أو الأمن العام للملاحقة. تلتزم نقابة الإستقدام في حال لجوء العاملات المعنفات اليها، بتأمين المساعدة والارشاد وعرضهن على طبيب شرعي للكشف عليهن واصدار تقرير بالحالة. هذا النوع من الاساءات قد تعرّض أصحاب العمل للسجن. مثلًا، سجن أحدهم لمدة أسبوع وتمّ تغريمه بـ5000 دولار أميركي، وإلزامه بإسقاط حقّه كي تتمكن العاملة من مغادرة البلاد.

يتكفّل صاحب العمل بدفع تكاليف سفر العاملة في حال هربها والقاء القبض عليها، وفي حال صدور قرار بترحيلها، وهنا تحرص النقابة على ألا تتمّ إعادة العاملة إلى بلدها على نفقتها الخاصة أو اقتطاع أي مبلغ منها لهذا الغرض، ولا سيما في حال تبيّن أنها مصابة بإحدى الأمراض السارية والمعدية المدرجة على لوائح وزارة العمل.

ينفي الأمين وجود مافيات لإستقدام العاملات الأجنبيات من الخارج فهذه تندرج ضمن خانة المكاتب غير المرخصة".

تفتقر النقابة إلى وجود احصاءات عن عدد العاملات المتوفيات لعام 2016 وكلّ ما أدلى به الامين أن أسباب الوفاة 50% من العاملات المتوفيات لعام 2016 كان الانتحار أو حوادث طرق أو حادث عمل أم وفاة طبيعية.

تنسق "نقابة إستقدام العمال الأجانب في لبنان" مع وزارة العمل والأمن العام ومنظمة العمل الدولية ومنظمة كاريتاس، لرعاية وحماية العمال/ات الأجانب. كما تسعى النقابة إلى تفعيل واستمرار التعاون الجدّي والحوار مع منظمة العمل الدولية، ومكتب مفوضية حقوق الإنسان في الامم المتحدة، وجمعيات المجتمع المدني المعنية في سبيل تحسين ظروف عمل وأحوال العاملات في الخدمة المنزلية، وتطوير وتحسين معايير العمل في هذا القطاع.

هناك العديد من المشاريع المستقبلية التي تنوي النقابة تنفيذها على المدى القريب أهمها: ملاحقة المكاتب غير المرخصة وإنشاء نقابة مرخصة للعمال/ات الأجانب والزامية الانتساب إليها والتركيز على الغاء نظام الكفالة وايجاد بديل له.

تقوم مؤسسات المجتمع المدني بدور فعّال لحماية العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية في لبنان. لهذا السبب سعينا إلى القاء الضوء على نوع الحماية والضمانات التي توفرها بعض المنظمات المحلية والعالمية لهذه الشريحة من العاملات. شملت الدراسة الحقلية في هذا المجال "منظمة العمل الدولية"، "منظمة هيومن رايتس ووتش"، "منظمة

كاريتاس" و"منظمة كفى عنف واستغلال"، فما هو الدور الذي تقوم به هذه المنظمات للحد من الانتهاكات القانونية التي تتعرض لها العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية؟ وما هو نوع الخدمات التي توفرها لهن؟ هذا ما سنسعى إلى الاجابة عنه في الفقرات التالية.

5- دور منظمة العمل الدولية (ILO) في حماية العاملات الأجنبيات

- مقابلة مع منسقة المشروع الوطني لمنظمة العمل الدولية في لبنان زينة مزهر[101]

تأسست "منظمة العمل الدولية" في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى، وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية وهي ان السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا على العدالة الاجتماعية.

تعد منظمة العمل الدولية من المنظمات المهمة التابعة للأمم المتحدة والتي من صلب مهامها وضع سياسات الاستخدام وسياسات أخرى تتعلق حول السلامة في مكان العمل والعلاقات السليمة. وبالأخص السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين. تأخذ منظمة العمل على عاتقها الاهتمام بوضع العاملات الأجنبيات وتأمين الرعاية والحماية الاجتماعية لهن[102]. نظرًا لاهمية هذه المنظمة سعينا إلى اجراء مقابلة مع أحد المسؤولين فيها. بعد سعي دؤوب وإلحاح مستمر، تمكنا من اجراء مقابلة مع منسقة المشروع الوطني زينة مزهر لمنظمة العمل الدولية في لبنان.

تمحورت المقابلة حول الأسئلة التالية:

- ما هو الدور الذي تقوم به منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية في لبنان؟
- ما هي الاصلاحات القانونية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها؟
- ما جدوى التنسيق بينها وبين الوزارات المعنية ومؤسسات المجتمع المدني؟
- هل من دورات تدريبية تقوم بها المنظمة للعاملات الأجنبيات لتدريبهن وتوعيتهن حول حقوقهن وواجباتهن؟
- ما هو موقف المنظمة من عقد العمل الموحّد ونظام الكفالة وانشاء نقابة للعمال/ات الأجانب؟
- ما هي المشاريع المستقبلية لدى المنظمة لضمان حقوق هذه الشريحة المهمشة من العاملات؟

على هذه الأسئلة أدلت مزهر بما يلي:

"تقوم منظمة العمل الدولية بتأمين خدمات غير مباشرة للعاملات الأجنبيات، وهذا العمل يتم على مستويين: الأول، هو تحسين القوانين الخاصة بالعاملات، أما الثاني فهو تحديد الثغرات التي تشوب القوانين المتعلقة بالعمالة الأجنبية لدى المعنيين كالنقابات مثلا. كما انها تعمل على بناء قرارات وآليات لمعالجة الثغرات بين الأطراف المعنية لمسائل تتعلق بقضايا العاملات الأجنبيات.

تسعى المنظمة إلى العمل مع المنظمات غير الحكومية (NGOs) المتواجدين في البلد الأصل للقيام بدورات تدريبية للعاملات الأجنبيات في بلدانهن، وفي البلد المتوجهات إليه (Countries of Origins and Destinations). تتضمن هذه الدورات توعية العاملات قبل سفرهن حول ماذا ينتظرهن من عمل في البلد الموجهات اليه (Departure and pre-decision trainings) وعن ثقافة البلد ومسائل أخرى تتعلق بمجتمعه. لهذا السبب أصدرت المنظمة "دليلًا ارشاديًا" يوزع في مطار رفيق الحريري الدولي لدى وصول العاملات إلى لبنان[103]*.

من مهام المنظمة، القيام بورشات عمل في وزارة العمل لمكافحة المكاتب غير المرخصة، وقد عملت مؤخرًا مع الوزارة لوضع معايير يوضع من خلالها أصحاب العمل ومكاتب الإستقدام على اللائحة السوداء، ولا سيما أولئك الذين سيسيئون معاملة الخادمة ومنعهم من إستقدام عاملة أخرى مجددًا.

تقوم المنظمة بوضع اتفاق ثنائي الجانب (bilateral agreement) بين سفارة الدولة الأم للعاملات الأجنبيات وبين الأطراف المعنية في لبنان للالتزام بشروط العمل التي يفرضها بلد الأصل مثل تلك التي تفرضها دولة الفيليبين.

تضيف مزهر: لم يسبق أن سجنت السلطات أصحاب العمل الذين أساؤوا إلى العاملات ولا تتابع الشرطة اعادة التحقيق في الشكاوى عن أوضاع العاملات المعنفات داخل المنازل".

عن الثغرات القانونية التي تتعلق بتنظيم وضع العاملات في الخدمة المنزلية قالت: "تسعى المنظمة حاليًا إلى تسليط الضوء على الشوائب التي يتضمنها نظام الكفالة كونه يعطي السلطة المطلقة لصاحب العمل دون العاملات. للاسف، حتى الآن لم يصر إلى تعديله، أو ايجاد بديل له. ان وزارة العمل تسعى حاليًا إلى اصدار قانون خاص بالعاملات الأجنبيات وهو الان على جدول الأعمال. صحيح ان للعاملات الأجنبيات نقابة غير مرخّص لها رسميًا، لكن هناك مساعي حثيثة للحصول على الترخيص. أما بالنسبة إلى عقد العمل، فالعاملات لا تعرف مضمون هذا العقد لأنه غير مترجم بلغتها، ولا يشرح لها من قبل مكتب الإستقدام أو صاحب العمل. والأهم، ان كتّاب العدل لا يعلمونها عن مضمون هذا العقد برغم ان ذلك هو من واجباتهم. أضف إلى ذلك، ان مضمون العقد لا يتطابق اجمالًا مع نوع العمل فالتفاصيل غير مذكورة ضمنه.

بالنسبة إلى دمج العمال/ات في قانون العمل اللبناني فهذا الأمر بحاجة إلى قرار سياسي مستبعد اقراره. ومن الثغرات التي تتضمنها الأوضاع القانونية المرعية الإجراء هي عدم توكيل محام للدفاع عن العاملات الموقوفات احتياطيًا واللواتي يتعذر عليهن دفع بدل أتعاب المحامين، إلا إذا تكفلت مؤسسات المجتمع المدني والسفارات بذلك.

أخيرًا، تجدر الاشارة إلى غياب المعطيات الاحصائية لدى منظمة العمل الدولية عن عدد العاملات الهاربات المتواجدات داخل ملاجئ المنظمات المحلية، ولا عن عدد

العاملات الأجنبيات المتوفات بحسب الجنسية وأسباب الوفاة، ولا حول عدد مكاتب الإستقدام غير الشرعية، كما أن لا فكرة لديها عن عدد العاملات الأجنبيات داخل سجون النساء ونوع الجرائم المرتكبة.

إن غياب المعطيات الاحصائية يشكل ثغرة كبيرة تحول دون القاء الضوء على حجم هذه المشكلة، ومدى انعكاساتها السلبية على المجتمع اللبناني، وتعيق وضع الحلول ومعالجة المشكلة من جذورها.

6- دور منظمة "هيومن رايتس ووتش" في حماية العاملات الأجنبيات

- مقابلة مع الباحث الاجتماعي بسام خواجه في منظمة "هيومن رايتس ووتش"[104]

إن "هيومن رايتس ووتش" (Human Rights and Watch) بمعنى (مراقبة حقوق الإنسان) هي منظمة دولية غير حكومية معنية بالدفاع عن حقوق الانسان والدعوة لها، تأسست عام 1987 لمراقبة حقوق الانسان في مختلف أنحاء العالم. ويُصدر باحثو المنظمة نتائج التحقيقات على شكل كتب وتقارير سنوية، الأمر الذي تغطيه وسائل الإعلام المحلية والعالمية ويساعد على احراج الحكومات في العالم. من ضمن المهام التي تقوم بها المنظمة الاهتمام بقضايا العدالة الدولية، ومسؤولية الشركات العالمية، والحرية الاكاديمية، وأوضاع السجون، وحقوق الشاذين جنسيًا، وأوضاع العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية[105]. من هذا المنطلق، رأينا أنه من المفيد علميًا وخدمة لأهداف البحث أن نجري مقابلة مع أحد المسؤولين أو الباحثين في هذا الشأن ضمن المنظمة. وكانت لنا لهذه الغاية مقابلة مع الباحث الإجتماعي بسام خواجه في "هيومن رايتس ووتش في لبنان".

تمحورت أسئلة المقابلة حول:

- ما هو الدور الذي تقوم به هذه المنظمة لحماية العاملات الأجنبيات؟
- هل لدى المنظمة ملجأ لحماية العاملات الأجنبيات الهاربات من منزل أصحاب العمل؟ اذا نعم، كم يبلغ عددهن وكيفية توزعهن داخل الملجأ بحسب العمر، والجنسية وأسباب الهرب؟
- هل من دورات توعية تقوم بها المنظمة لتوعية العاملات الأجنبيات على حقوقهن وواجباتهن؟
- هل من دورات توعية لأصحاب مكاتب الإستقدام وموظفيهم حول كيفية تعاملهم مع العاملات المستقدمات للعمل في الخدمة المنزلية؟
- هل تعمل المنظمة على حلّ المشاكل بين العاملات وأصحاب العمل؟ وما هو نوع المساعدة التي تقدمها للعاملات؟
- هل من تنسيق بين المنظمة والجهات الرسمية والبعثات الديبلوماسية فيما يختص بوضع العاملات؟
- ما هي أنواع المشاكل التي تعترض العاملات في الخدمة المنزلية؟

- هل سبق أن سجنت السلطات أصحاب العمل الذين انتهكوا قانونيًا حقوق العاملات؟
- هل تتعرّض العاملات للاساءة من قبل مكاتب الإستقدام؟ وما هي نوع الاساءة ان وجدت؟
- ما هو موقف المنظمة من نظام الكفالة؟
- هل لدى المنظمة احصاءات حديثة لعام 2016 عن أوضاع العاملات الأجنبيات من حيث:
- عدد العاملات اللواتي تعرضن للانتهاكات القانونية، مثل عدم دفع الأجور، التعنيف الجسدي، التحرش الجنسي أو الاغتصاب؟
- عدد العاملات الهاربات اللاجئات إلى المنظمات المحلية؟ عدد العاملات المتوفيات بحسب العمر، الجنسية وأسباب الوفاة؟
- أخيرًا، ما هي المشاريع المستقبلية للمنظمة لضمان حقوق العاملات الأجنبيات؟ وما هو مضمون هذه المشاريع ان وجدت؟[106]

استهل خواجة المقابلة بقوله: "إن منظمة هيومن رايتس ووتش هي منظمة أميركية غير حكومية تقوم بالدراسات والأبحاث في مجال المشاكل الاجتماعية التي تعاني منها المجتمعات وتدافع عن حقوق الإنسان في 90 دولة من بينهما لبنان.

من مهامها تلقّي الشكاوى والانتهاكات القانونية التي تحصل بحق العاملات الأجنبيات والعمل على حثّ المسؤولين لمعالجة القضايا والبتّ بالشكاوى المقدمة من قبل العاملات.

لا يوجد لدى المنظمة ملجأ لايواء العاملات الهاربات من منزل صاحب العمل، لكنها تعمل على ارسال العاملات اللواتي يلجأن اليها إلى منظمة "كاريتاس" أو منظمة "كفى عنف واستغلال" أو سفاراتهن للقيام بالإجراءات القانونية اللازمة لتحصيل حقوقهن وايوائهن.

تقوم المنظمة بدورات تدريبية لتوعية العاملات الأجنبيات عن السبل القانونية المتاحة لتحصيل حقوقهن والدفاع عنها، وكيفية تعاملهن مع أصحاب العمل، وتعليمهن اللغة الانكليزية.

لا تعمل المنظمة على حلّ المشاكل بين العاملات وأصحاب العمل بل تقوم بإرسالهن إلى منظمات أخرى ككاريتاس وكفى.

تبيّن لدى المنظمة في العام 2014 ظاهرة جديدة وهي ان العاملة التي تنجب طفلًا في لبنان تمنع عن العمل وترحل خارج البلاد، ولا يحق لأطفالها الدخول إلى المدارس.

يؤكد خواجة أن هناك مكاتب إستقدام مرخص لها تقوم بتأجير العاملات للعمل في الساعة أو شهريًا. والسبب هو عدم وجود متابعة قانونية للمكاتب من قبل المعنيين، وغياب قانون يحميهن ويتابع أوضاعهن ولا سيما أنهن الحلقة الأضعف.

ويضيف ان هناك 250000 عامل/ة أجنبي، لكنهن مستثنيات من حماية القانون، حيث ان نظام الكفالة المعمول به يجعلهن عرضة للتعنيف والاستغلال. عام 2010 وجدت

هيومن رايتس ووتش أن القضاء لم يقاضِ أصحاب العمل الذين انتهكوا حقوق العاملات سواء من حيث عدم دفع الأجور أو من جهة التعنيف الجسدي والإهانات اللفظية. كما ان هناك حالة انتحار كل أسبوع لاحدى العاملات في الخدمة المنزلية أثناء محاولتها الهرب من منزل صاحب العمل والسبب نظام الكفالة.

ومن مساوئ السلطات أنها تمنع الخادمات من المطالبة بحقوقهن، ولا تمنح الترخيص لنقابة العمّال والعاملات في الخدمة المنزلية. بتاريخ 2016/11/30 اعتقل الأمن العام اللبناني "سوجانا راما" من الجنسية النيبالية في منزلها، ولم يسمح لها باستدعاء محامي دفاع بسبب انخراطها في نشاط للدفاع عن حقوق العاملات في الخدمة المنزلية، والمطالبة بانشاء نقابة لحماية حقوقهن. كما اعتقل الأمن العام "روجا ليمبو" من الجنسية النيبالية في 2016/12/5 للسبب نفسه، وبقيت محتجزة لفترة دون أن يبرر الأمن العام سبب احتجازها. دانت 21 منظمة من الهيومن رايتس ووتش هذا الاعتقال وطالبت بترحيل العاملات.

على الرغم من أن المادة 95 من قانون العمل تسمح للعمال/ات الأجانب بالانضمام إلى النقابات والرابطات، إلا أنها تحظر العضوية النقابية للعمال/ات المنزليين، وغيرهم ممن يستبعدون من قانون العمل حيث لا يحق لهم أن يَنتَخبوا أو يُنتَخبوا. ومع ذلك فان نقابة العمال/ات في الخدمة المنزلية مستمرة بنشاطها على الرغم من معارضة وزارة العمل اعطائها الصفة الرسمية.

إن أهم المشاريع المستقبلية التي تنوي المنظمة القيام بها هي العمل على إلغاء نظام الكفالة وإعداد عقد عمل موحّد جديد يعيد النظر بطرق عمل العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية، وايجاد حد أدنى للأجور، وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية".

في خلاصة المقابلة، ان المنظمة تفتقر إلى احصاءات حديثة عن عدد العاملات الأجنبيات وكيفية توزعهن من حيث: العمر، الجنسية، عدد اللواتي تعرضن للتعنيف الجسدي أو الاهانات اللفظية أو الاغتصاب. ولا سيما عدد العاملات الهاربات المتواجدات في الملاجئ وأسباب الهروب. ناهيك عن عدم وجود احصاءات عن عدد العاملات المتوفيات وأسباب الوفاة. والاحصاءات المتواجدة تعود إلى العام 2010.

لا يسعنا إلا أن ننوه بالجهود التي توليها هذه المنظمة للعاملات الأجنبيات، لكن عليها أن تدعم الدراسات التي تقوم بها بإعطاء الأولوية للمعطيات الاحصائية التي تغفلها الدراسات.

7- دور "منظمة كاريتاس" في حماية العاملات الأجنبيات

- **مقابلة مع المسؤولة عن قسم العمّال الأجانب في كاريتاس حُسن الصياح**[107]

عن دور المنظمة في حماية العاملات الأجنبيات. أفادتنا السيدة صياح بما يلي:

"تعد منظمة كاريتاس من المنظمات المحلية والعالمية الناشطة في حماية حقوق الإنسان ولا سيما عاملات الخدمة المنزلية الأجنبيات.

تتعاطى كاريتاس مع ملف العاملات الأجنبيات من داخل وخارج لبنان عبر اتصال مباشر معهن لتوجيههن وتوعيتهن، وذلك بالتعاون مع فروع كاريتاس في العالم، يبلغ عدد هذه الفروع 165 فرعًا تطلق عليهم كاريتاس لقب "الأخوة" وهم يساعدونها ماديًا. هذا بالاضافة إلى التعاون مع جمعيات محلية.

تتعامل كاريتاس مع العديد من الوزارات والادارات الرسمية وفقًا للحاجة كوزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام وخصوصًا مع وزارة العدل التي خولت المنظمة التوقيع على اتفاقية لإيواء العاملات الهاربات من منزل أصحاب العمل كون الوزارة مولجة بتطبيق قانون حماية الاتجار بالبشر.

معظم البلدان المستفيدة من خدمات المنظمة هي البلدان الآسيوية والافريقية أهمها: سريلانكا، اثيوبيا، الهند، الفيليبين، بنغلادش، كينيا، كاميرون وغيرها.

تلجأ إلى المركز أربع عاملات يوميًا، ويصل العدد أحيانًا إلى الخمسة وعشرين عاملة.

تستقبل كاريتاس لبنان العاملات الهاربات في فروعها الأربعة، ولديها أربعة بيوت ايواء. تعرف هذه بـ"بيت الايواء السرّي"، من بينها بيت مخصص لحماية ضحايا الاتجار بالبشر، إلا أنه من غير المسموح الافصاح عن عناوين هذه البيوت، وهي تقوم حاليا باعادة ترميم بناء قديم ليكون ملجأ آخر للعاملات، وتأمين موظفين كفوئين لحمايتهن.

يبلغ حاليًا عدد العاملات الهاربات داخل بيوت الايواء في كاريتاس حوالي 250 عاملة، منهن من تقيم داخل الملجأ بصورة دائمة، ومنهن من تبقى في منزل الكفيل بمتابعة من كاريتاس التي تتابع حوالي 2500 قضية للعاملات في السنة.

الأسوأ ان بعض أصحاب العمل يدعون أنهم دفعوا للعاملات رواتبهن كاملة، لكنهم أضاعوا الايصالات، ومنهم من يعدهن بدفع الرواتب قبل سفرهن، ومنهم من لم يدفع لهن بسبب تدهور صحته أو تدهور وضعه المالي.

تتلقى كاريتاس شكاوى العاملات من خلال العاملة عبر الهاتف أو بحضورها شخصيًا، أو من قبل الدرك بعد احالته الشكوى إلى الأمن العام، أو بواسطة الجيران الشهود على التعنيف من قبل الكفيل. تقوم كاريتاس بمعالجة المشاكل التي تحصل مع العاملات بتكليف محامي المنظمة لمتابعة قضاياهن سواء كن موقوفات داخل النظارة المؤقتة في الأمن العام أم داخل السجن. تتولى المساعدة الاجتماعية في كاريتاس مساعدة العاملة وتأمين مترجم لها في كل الجلسات لمساعدتها على توضيح مشكلتها أمام المحاكم وحل النزاع. بعد التحقيق يصدر المدعي العام في الأمن العام قرار الحكم الذي ينصّ إما على تغيير الكفيل أو تغيير المكتب في حال كانت الدعوى موجهة ضده، أو إلزام الكفيل بدفع الرواتب المتأخرة. تستلم كاريتاس العاملة المفرج عنها من قبل الأمن العام باشارة من المدعي العام بعد صدور قرار الحكم وتعمل على اخراجها من "النظارة المؤقتة" في الأمن العام أو من السجن، ومن ثمّ تحيلها إلى سفارة بلادها لترحيلها.

والجدير ذكره أن هناك مكتبًا خاصًا بكاريتاس داخل المديرية العامة للأمن العام يسمّى "النظارة" (مكتب توقيف مؤقت) لمتابعة العاملات عن كثب بناء على التنسيق القائم بين كاريتاس والأمن العام.

تستغرق الدعاوى المرفوعة من قبل العاملات ضد أصحاب العمل حوالي الثلاث سنوات على الأقل ولمدة أقصاها ثماني سنوات، أما سبب التأخير بالبتّ في القضايا فيعود إلى اضراب القضاء أحيانًا، أو العطل القضائية وتأجيل الجلسات، أو تعطيل مجلس العمل التحكيمي.

تتكفّل كاريتاس بدفع رسوم دفع الشكوى وأتعاب المحامين، كما انها تؤمن مترجمًا من قبلها كي يتسنى للعاملة الدفاع عن نفسها أمام القضاء. نادرًا ما تقوم المعونة القضائية بالمساهمة بدفع الرسوم وبدل أتعاب المحامين.

تؤكّد "صياح" أن غالبية العاملات بنسبة 80% تبرأ أمام المحاكم، إذ ان اتهام أصحاب العمل لهن بالسرقة ما هو الآ اتهام تعسفي يسمح لهم رفع شكوى ضد العاملات باعتبار ان اتهامهن بالفرار غير كاف، ولا يخولهم اقامة دعوى عند الدرك أو ملاحقتهن من قبل الدولة.

تتعرض بعض العاملات إلى الضرب أو الاغتصاب الجنسي وفي هذه الحالة تعرض الفتاة على الطبيب الشرعي للتأكد من صحة أقوالها، ولكشف آثار الاعتداء عليها.

عندما ينتج عن حالات الاغتصاب حمل تُترك الحرية للعاملة في تقرير مصيرها ومصير طفلها، فإما أن تختار الرحيل مع الطفل، أو تتركه في لبنان وترحل بمفردها. وهنا تتكفل منظمة كاريتاس إرسال الطفل إلى أحد دور الأيتام.

إن غالبية الأطفال غير الشرعيين يولدون من أمهات تعملن على حسابهن الخاص، معظم الآباء من الجنسية السورية، وقلّة من الجنسية السودانية والهندية.

تقوم منظمة كاريتاس بدورات توعية للعاملات الأجنبيات حول حقوقهن وواجباتهن، وذلك بالتنسيق مع فروعها داخل لبنان، وفي بلدان العاملات. تتضمن هذه الدورات التوجيهات التالية:

- تزويد العاملات بأرقام هواتف مكاتب إستقدامهن، وسفاراتهن، والخط الساخن لتلقي الشكاوى في وزارة العمل وفي مراكزها.
- تزويد العاملات "بدليل اللغات"، وشرح حقوقهن بحسب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
- شرح عقد العمل الموحد الخاص بهن.

ومن المهام التي أخذتها كاريتاس على عاتقها القيام بدورات تدريبية لضباط وعناصر قوى الامن الداخلي. تتم هذه الدورات في مركز قوى الامن الداخلي في منطقة الوروار، وفي فندق بادوفا، منطقة سن الفيل، وغيرهما. وعلى الرغم من ان هذه الدورات لم تمنع تمامًا التجاوزات من قبل عناصر قوى الامن الداخلي، الا انها حدّت من نسبتها.

بالاضافة إلى ذلك تقوم كاريتاس بدورات تدريبية لموظفي مكاتب الإستقدام حول كيفية التعاطي مع العاملات الأجنبيات. تخصص هذه الدورات للموظفين الجدد، لأن الموظفين القدامى لديهم خبرة وافية عن كيفية التعامل معهن. من أهم مضمون هذه الدورات تعليم موظفي المكاتب كيفية استقبال العاملات بشكل لائق، واطلاعهم على الاتفاقيات الدولية الخاصة باحترام حقوق عاملات الخدمة المنزلية، والقاء محاضرات حول تحسين العمل وايجاد الحلول لكل أنواع المشاكل.

تضيف "صياح"، هناك تنسيق دائم بين كاريتاس والسفارات عبر عقود شفهية، أما مع سفارة الفيليبين فهناك عقد مكتوب، لأنها تتعامل مع العاملات من مواطنيها بشكل لائق جدًا، وتقدم لهن الحماية التامة.

عن مكاتب الإستقدام استطردت "صياح"، بأنها تلتزم بقرارات كل من وزارة العمل ونقابة مكاتب الإستقدام. يوجد حاليًا 12 مكتبًا على القائمة السوداء يصحّ أن نطلق عليها لقب "مافيات"، إذ لا تستطيع المنظمة الزامها بقرارات وزارة العمل، لأنها محمية سياسيًا من قبل جماعات الأمر الواقع، وربما هم من يديرها. من الإساءات التي تتعرض لها الفتيات من قبل المكاتب الاتجار بها واستغلالها. مثلاً، تقوم بعض المكاتب بتشغيل الفتيات شهريًا في المنازل دون أن تدفع لها أجرها، أو لقاء مبلغ زهيد قدره /200/ دولار أميركي، بينما يتقاضى المكتب من صاحب المنزل مبلغ 700 دولار شهريًا. وكثيرًا ما يتم التنسيق بين المكاتب "المافيا" في لبنان ومكاتب الإستقدام في بلاد العاملات".

ليس لدى كاريتاس أية معطيات احصائية عن عدد العاملات الهاربات اللواتي يتم تأجيرهن بواسطة المكاتب غير المرخصة.

تشيد "صياح" بدور نقابة مكاتب إستقدام العمال الأجانب في لبنان إذ إنها برأيها، تقوم بدور فعّال من حيث القيام بدورات تدريبية للمكاتب، وذلك بالتنسيق مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية وكاريتاس بهدف تحسين الوضع للجميع.

تتابع "صياح": تقوم الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي بتمويل منظمة كاريتاس، بالإضافة إلى التبرعات، وهي حاليًا في تدهور مالي لامتناع بعض الممولين، وجميعهم مسيحيين، من إعطاء الهبات والمساعدات المالية بسبب دعم كاريتاس للرعايا السوريين. ومع ذلك، ما زالت كاريتاس تتحمل كل مصاريف العاملات الهاربات، وتأمين كافة احتياجاتهن ونفقات ترحيلهن إلى بلادهن.

أهم المشاريع المستقبلية لمنظمة كاريتاس هي المحافظة على الانجازات التي حققتها والعمل الدؤوب على تطوير وتحسين العمل وحماية العاملات في الخدمة المنزلية الأجنبيات. كذلك تسعى المنظمة حاليًا إلى الحصول على الموافقة لفتح مكتب لكاريتاس في مطار رفيق الحريري الدولي لاستقبال العاملات فور وصولهن بالتنسيق مع الأمن العام اللبناني، وهذا الأمر ليس بعيد المنال لأن الجميع يثق بجديّة عملها.

8- دور منظمة "كفى عنف واستغلال" في حماية العاملات الأجنبيات

- مقابلة مع عضو مؤسس في مكافحة الاستغلال والاتجار بالنساء غادة جبور[108]

استهلينا المقابلة مع الآنسة جبور بسؤالها عن منظمة "كفى عنفًا واستغلالاً" في رعاية وحماية العاملات الأجنبيات فأدلت بالمعلومات التالية:

تأسست منظمة "كفى عنف واستغلال" في لبنان عام 2005، وهي منظمة مدنية لبنانية. تعتمد مبدأ حقوق الانسان كمرجعية لها، وتسعى إلى إحقاق المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز، والنهوض بالحقوق الانسانية للمرأة والطفل.

أولت هذه المنظمة في الآونة الاخيرة اهتمامًا خاصًا بالعاملات في الخدمة المنزلية، لذلك رأينا أنه من المفيد التعرف إلى الانجازات التي تقوم بها المنظمة لحماية حقوقهن ونوع المساعدة القانونية والاجتماعية التي تقدمها لهن.

تقول جبور: "توفّر منظمة "كفى" استشارة قانونية واجتماعية للعاملات الأجنبيات في لبنان ومتابعتهن بواسطة المساعِدة الاجتماعية في المنظمة، والمحامية المسؤولة عن متابعة قضاياهن أمام المحاكم. كما تؤمن مأوى لحماية العاملات الهاربات، وتوفر لهن نشاطات تنموية وترفيهية ومتابعتهن نفسيًا وطبيًا. يتواجد في المنظمة مترجم يساعدهن في التواصل اللغوي، إذ إن معظمهن لا تتقن إلا لغتهن الأم، فيتم ترجمة المعاجم القانونية إلى لغتهن. وتساعد العاملات بحسب كل حالة للعودة إلى ديارهن إذا اقتضى الأمر.

تنسّق المنظمة مع سفارات الدول والقنصليات المعنية للتداول حول الأوراق الثبوتية اللازمة للعاملات وترجمتها، وايجاد الحلول للمشاكل التي تعترضهن. كما تتولى توكيل محام دفاع للعاملات الموقوفات احتياطيًا في نظارة الأمن العام، وفي حال دخولهن إلى السجن.

أهم الثغرات القانونية التي تواجه العاملات لدى مثولهن أمام القضاء هي عدم توفر مترجم يخولهن الدفاع عن أنفسهن. أضف إلى ذلك، ان وزارة العمل لا تسعى إلى حلّ الشكاوى المقدمة من قبل العاملات ضد أصحاب العمل بسبب عدم وجود تدابير ادارية لمتابعة هذا الموضوع، على حدّ قول جبور.

تتميّز المنظمة بقيامها بدورات لتوعية العاملات الأجنبيات الجدد في الملجأ على حقوقهن وواجباتهن وتستعين بالعاملات اللواتي مررن بالصعوبات نفسها، وذلك بالتعاون مع نقابة العاملات الأجنبيات".

من الثغرات التي واجهتنا خلال المقابلة، تمنّع جبور عن تزويدنا بعدد العاملات الهاربات المتواجدات داخل ملجأ المنظمة بحسب العمر والجنسية وأسباب الهرب.

حاليًا ليس لدى المنظمة أي مشاريع مستقبلية لتحسين وضع العاملات الأجنبيات في لبنان باستثناء العمل على تعديل نظام الكفالة أو ايجاد بديل منه بالتعاون مع الجهات الرسمية المعنية.

أخيرًا، تفتقر منظمة "كفى" إسوةً بغيرها من دوائر رسمية ومنظمات محلية وعالمية، إلى احصاءات حديثة عن العاملات اللواتي تعرضن للتعنيف الجسدي والتحرش الجنسي

والاغتصاب، وعن معدل الوفيات للعاملات الأجنبيات خلال العام 2016 وما قبل. والأهم، عدم معرفة عدد العاملات الهاربات اللواتي يتم تأجيرهن من قبل بعض مكاتب الإستقدام للعمل في المنازل شهريًا أو بالساعة.

9- دور البعثات الديبلوماسية في حماية العاملات الأجنبيات

من البديهي أن يكون للسفارات والقنصليات دورًا في رعاية وحماية رعاياها من العاملات في الخدمة المنزلية. فما هو الدور الذي تقوم به البعثات الديبلوماسية في الحماية والحدّ من الانتهاكات القانونية التي تتعرض لها رعاياها عاملات المنازل؟

كان من المفترض أن نجري مقابلة مع كل من السفارات الفيليبينية، والاثيوبية والبنغلادشية، لكن عدم تجاوب السفارة الفيليبينية بعد عدة محاولات من الاتصالات الهاتفية، وتقديم الطلب مرارًا بواسطة البريد الإلكتروني، جعلتنا نكتفي بإجراء المقابلة مع السفارتين الاثيوبية والبنغلادشية. يعود سبب اختيارنا لهاتين السفارتين لأن العاملات الاثيوبيات والبنغلادشيات تشكلن العدد الأكبر من عاملات الخدمة المنزلية في لبنان.

تهدف هذه المقابلة إلى الاجابة عن الأسئلة التالية:

- ما هو عدد العاملات الاثيوبيات اللاجئات إلى السفارتين الاثيوبية والبنغلادشية؟
- ما هي أسباب هروبهن من منزل صاحب العمل؟
- ما هو نوع الحماية التي تقدمها هاتان السفارتان للعاملات بعد إستقدامهن إلى لبنان؟
- كيف تتم معالجة المشاكل التي تتعرضن لها؟ هل من دورات تدريبية تقوم بها السفارة لتوعية العاملات على حقوقهن وواجباتهن؟ وماذا تتضمن هذه الدورات من برامج؟
- هل هناك من دورات تدريبية لمكاتب الإستقدام حول كيفية التعامل مع الخادمات؟
- ما هو دور السفارة في ازالة الخلافات بين العاملات وأصحاب العمل؟
- كم بلغ عدد الشكاوى التي أرسلت من قبل السفارة نيابة عن العاملات إلى وزارة العمل والأمن العام؟ وما هي المدة التي استلزمها البت بالشكاوى؟
- ما هي الاجراءات التي تتخذها السفارة لدى تعرض العاملات إلى التعنيف الجسدي أو الاغتصاب الجنسي أو عدم دفع الراتب؟
- هل لدى السفارة احصاءات عن عدد العاملات الهاربات اللواتي تعملن لحسابهن الخاص؟ وعن عدد العاملات المتوفيات وفقًا لنوع الوفاة ولأسبابها؟

للاجابة عن هذه الأسئلة تقدمنا إلى سفارتي أثيوبيا وبنغلادش بطلب عبر البريد الالكتروني نطلب فيه الموافقة على إجراء المقابلة، وأرفقنا الطلب بنموذج عن الأسئلة وأهداف المقابلة.

أ- مقابلة مع المسؤولة عن قسم التحكيم في السفارة الاثيوبية فريال ضو[109]

أجابت السيدة ضو على كلّ الأسئلة المطروحة بما يلي:

"بلغ عدد العاملات اللاجئات إلى السفارة الاثيوبية 70 عاملة. يتفاوت هذا العدد بين يوم وآخر.

لا تقدم السفارة أي برنامج حماية أو ضمانات للعاملات الاثيوبيات في لبنان، والسبب ان السفارة تحظر مجيء الاثيوبيات إلى لبنان منذ تسع سنوات، أما المتواجدات هنا فقد أتين إلى لبنان بواسطة التهريب.

تسعى السفارة إلى حلّ المشاكل التي تحصل بين العاملات وأصحاب العمل بايجاد حل وسط يرضي العاملة والكفيل على السواء. وفي حال فشلت المساعي تلجأ السفارة إلى الأمن العام وتطلب ترحيل العاملة إلى بلدها.

اللافت أن هناك عاملات هاربات قد استطعن السفر من دون جواز سفر، وهنا تبرز علامة استفهام كبرى حول كيفية اتمام عملية ترحيلهن.

تبقى العاملة في السفارة إلى أن يبتّ الأمن العام بترحيلها. ليس من مهمات السفارة ايجاد عمل بديل للعاملات الهاربات، كما انها لا تجبرهن على البقاء أو الرحيل فهن يملكن حرية القرار.

تقوم السفارة حاليًا بتحضير برنامج عمل لمكاتب الإستقدام في اثيوبيا لتنفيذ دورات للعاملات تحت طائلة المسؤولية. تتضمن هذه الدورات تعليم الفتيات اللغة الانكليزية وتعريفهن إلى حقوقهن وواجباتهن وطبيعة العمل وكيفية القيام به. أما الهدف فهو تقديم حماية غير مباشرة للفتيات. كما انها تعمل على إعداد ورقة تفاهم مع وزارة العمل في لبنان.

تسعى السفارة إلى التنسيق باستمرار مع الأمن العام اللبناني من حيث البحث في المشاكل التي تواجه العاملات والتدقيق في أوضاعهن وإتمام عملية ترحيلهن. ونادرًا ما تقوم بالتنسيق مع وزارة العمل إلا في حالة الادعاء على مكاتب الإستقدام التي تتاجر بالفتيات، إذ ان هناك بعض المكاتب التي تستقدم الفتيات على حسابها، ومن ثم تسعى إلى تشغيلهن بلا راتب ومن دون اجازة عمل أو اقامة، وترغمهن على العمل خلافًا لعقد العمل بما فيه الدعارة. في هذه الحال تلجأ السفارة إلى وزارة العمل وتدعي على هذه المكاتب لسحب الرخصة منها ووضعها على اللائحة السوداء. تقوم الوزارة بسحب الرخصة من المكاتب غير الشرعية، لكنها في أحيان كثيرة لا تتمكن من ايقافهم عمليًا لاعتبارات سياسية وبدعم من بعض ذوي النفوذ.

تجاوز عدد الشكاوى التي أرسلتها السفارة نيابة عن العاملات إلى وزارة العمل والأمن العام لعام 2016، الـ500 شكوى، أما مدة البت بالشكاوى فقد تراوحت ما بين ثلاثة أشهر وسنة وأكثر.

تلجأ السفارة إلى القضاء في حال تعرضت بعض العاملات إلى الاغتصاب أو التعنيف الجسدي وذلك بمساعدة "منظمة كاريتاس" أو "نقابة المحامين- لجنة المعونة القضائية"، التي تقوم بتوكيل محام للدفاع عنهن. يطال هذا الاجراء القانوني الفتيات اللواتي ترتكبن أعمالًا جرمية.

تعالَج العاملات المريضات نفسيًّا على حساب السفارة و"منظمة كاريتاس"، ومن ثم يصار إلى ترحيلهن.

ليس لدى السفارة أية احصاءات عن عدد العاملات الهاربات اللواتي تعملن لحسابهن الخاص أو اللواتي يتم تأجيرهن بواسطة مكاتب الإستقدام بسبب الحظر المفروض من قبل الدولة الاثيوبية على مجيء العاملات إلى لبنان.

تصنّف "ضو" عدد المتوفيات من العاملات الاثيوبيات وأسباب الوفاة لعام 2016 على الشكل التالي:

- هناك خمس حالات انتحار في الشهر منها الشنق والسقوط من الطوابق العليا، وليس لنا معطيات حول السقوط إذا كان عفويًّا أم متعمدًا.
- هناك اثنان من العمال/ات يموتان كل ستة أشهر بسبب حادث سير.
- ثلاث حالات مرضية بالسنة.

اختتمت "ضو" المقابلة بقولها: "إنه يجب أن يكون هناك قانون عادل لتنظيم العلاقة بين الأطراف الثلاثة: المكتب، وصاحب العمل، والعاملة. كما يجب على مكاتب الإستقدام ان تقوم بدور فعال من حيث توعية العاملات على حقوقهن وواجباتهن تجاه أصحاب العمل".

ب- مقابلة مع المسؤول عن الرعاية الاجتماعية في السفارة البنغلادشية محمد مروة[110]

أفادنا السيد مروه بالمعلومات التالية:

"يبلغ عدد العمال/ات من الجنسية البنغلادشية 150000 عامل/ة. لكل العاملات على الأراضي اللبنانية، ملف خاص ضمن السفارة موقّع عليه رسميًّا من قبلها. الهدف من توقيع الملف هو حماية العاملات من تزوير الأوراق وابتزازهن من قبل بعض مكاتب الإستقدام في لبنان. التوقيع على طلب الفتيات القادمات للعمل هو إلزامي لأن القانون اللبناني لا يحميهن نظرًا للفوضى التي تسود هذا القطاع". وهذا ما يدل على أن عدد العاملات البنغلادشيات معروف بدقة عكس ما هو عليه وضع العاملات من الجنسية الاثيوبية.

"تلجأ العاملات الهاربات من منازل أصحاب العمل إلى السفارة البنغلادشية لمعالجة وضعهن والمشاكل الحاصلة معهن، وتقوم هذه فورًا بارسال العاملات إلى "منظمة كاريتاس" التي توكل إلى محاميها تسوية أوضاعهن. وهذا يعني انه ليس لدى السفارة البنغلادشية ملجأ لإيواء العاملات.

تعالج السفارة ملف العاملات المنتهكة حقوقهن باستدعاء الكفيل أولًا والاستماع إليه، والسعي إلى حل المشكلة بينه وبين العاملة. وفي حال تعذّر حل المشكلة تلجأ السفارة إلى الأمن العام أو النيابة العامة أو منظمة كاريتاس، وذلك بحسب نوع المشكلة حتى يصار إلى تسوية أوضاعها وترحيلها إذا اقتضى الأمر.

تؤمن السفارة مترجمًا أمام القضاء خاصة خلال جلسة اصدار الحكم لينقل لقاضي المحكمة ما تدلي به العاملة دفاعًا عن نفسها. يحضر جلسة اصدار الحكم سكرتير السفير.

تتم عملية الترحيل بإرادة العاملة وقرارها الشخصي، فلا السفارة ولا الأمن العام يرغمانها على الرحيل. هذا وقد بلغ عدد طلبات الترحيل من قبل العاملات 1700 طلب لعام 2016.

يدفع الكفيل نفقات ترحيل العاملة، وفي حال تمنّع عن الدفع، تتكفل العاملة بالنفقات لكن نادرًا ما يحصل ذلك. عندها تتولى "رابطة العمّال" الـ"community" (الاسم المتعارف عليه للمنظمين من الجنسية البنغلادشية وغير المرخص لها رسميًّا)، دفع تكاليف السفر وفي حال عدم تأمين كامل المبلغ تتكفل "منظمة كاريتاس" بتغطية النفقات المتبقية.

يضيف "مروة"، ان جميع الفتيات اللواتي تم ترحيلهن هن مظلومات. ترحل الفتاة إذا تنازل عنها الكفيل، فالدولة لا ترغم الكفيل على التنازل عن العاملة أو اعطائها جواز سفرها. أما في حال فقدان جواز السفر فيصدر الأمن العام "وثيقة سفر" لترحيلها. أما إذا كانت المشكلة مع مكتب الإستقدام، فتقدم السفارة طلبًا إلى وزارة العمل لمنع التزوير واستغلال العاملات، ووضع المكتب على اللائحة السوداء.

يوجد في لبنان مكاتب وهمية تغرر بالفتيات، لذلك يتم التنسيق مع وزارة العمل البنغلادشية كي يتم إستقدام الفتيات رسميًّا عبر مكاتب شرعية في لبنان، وبعد توقيع السفارة على ملف جميع الفتيات المستقدمات لحمايتهن من الاستغلال وانعكاساته على التوازن النفسي. مثلما حصل مع فتاة عانت استغلال أحد مكاتب الإستقدام لها بتشغيلها لساعات مطولة بأعمال مرهقة، وبالدعارة، فأقدمت على الانتحار.

تواجه السفارة أحيانًا المشاكل مع بعض شركات التأمين، فتلجأ إلى تقديم شكوى ضدها لدى وزارة الاقتصاد. فقد حدث أن تمنّعت إحدى الشركات عن نقل جثمان الفتاة المذكورة إلى بلدها، فعمدت السفارة إلى تهديد الشركة بايقاف التعاقد معها، فعادت وتراجعت عن قرارها بعدم الدفع. غالبًا ما تتهرب شركات التأمين من دفع نفقات العلاج. مثلا، تمنّعت احدى الشركات عن تحمل نفقات العلاج لعاملة تعاني من كهرباء في الرأس بحجة أن هذا المرض لديها منذ الولادة، فتحملت السفارة نفقة العلاج التي بلغت ثلاثة آلاف دولار أميركي.

تتحمل السفارة نفقة علاج العاملات اللواتي تعانين من أمراض مزمنة مثل الأمراض السرطانية وغسيل الكلى.

ينوّه "مروة" بالدور الذي تقوم به منظمة كاريتاس في حماية ورعاية العاملات الأجنبيات المنتهكة حقوقهن قانونيًّا. إن هذه المنظمة هي الحل الأمثل فهي ليست فقط للإيواء بل هي بيت الأمان للعاملات، كما انها تتكفل بتأمين محامي الدفاع عنهن في حال تقاعست المعونة القضائية عن دفع تكلفة المحامين.

من أهم ما تقوم به السفارة البنغلادشية هو الدورات التدريبية لتوعية العمال/ات على حقوقهم وواجباتهم، وعلى المشاكل التي يمكن أن تحصل معهم. يتم ذلك بالتنسيق مع

"رابطة العمال". تتم اجتماعات الرابطة داخل السفارة وعلى جميع الأراضي اللبنانية. وقد عقدت لغاية تاريخه في المناطق التالية: بعلبك، صيدا، حي السلم في الضاحية الجنوبية، بكفيا، الجديدة، ملعب عوكر، وفي عدة مناطق في محافظة الشمال.

يحضر السفير شخصيًّا هذه اللقاءات، ويستمع لمشكلة كل عامل/ة على حدة. تتم الاجتماعات بصورة دورية على مدار السنة، وذلك بحضور ممثلين عن مكاتب الإستقدام في لبنان المعروفين "بالدلالين"، وممثلين عن مكاتب الإستقدام في بنغلادش، وتناقش حقوق العمال.

تنسّق السفارة مع وزارة العمل في بنغلادش، وتقوم بلقاءات شفهية مع مكاتب الإستقدام في البلد الأصل. أما تدريب العاملات فيتم شفهيًّا.

تقدم السفارة إلى وزارة الخارجية في بنغلادش تقريرًا احصائيًا سنويًّا عن عدد العاملات اللواتي تعرضن للاساءة وللانتهاكات القانونية. علما ان عدد حالات الفرار لعام 2016 بلغ /30/ حالة.

تتعرض بعض العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية لاغتصاب جنسي معظم مرتكبيه من الجنسية السورية، والبعض القليل الاخر من الجنسية السودانية، إذا نتج حملٌ عن هذا الفعل، فان منظمة كاريتاس وبالتنسيق مع الأمن العام، تزوّد العاملة بوثيقة سفر، وتترك لها حرية البقاء في لبنان أو المغادرة قبل الانجاب أو بعده. في حال قررت العاملة البقاء مع الطفل، فان "كاريتاس" تهتم بارساله إلى أحد دور الأيتام، وتتولى جهات معينة، بالتعاون مع سفارة بنغلادش نفقات المستشفى، مع ما يترتب على الطفل من تسجيله "مكتوم القيد"، كما حدث مع عاملة أنجبت طفلها في مستشفى "بيروت الحكومي"، وغادرت من دونه، بعد أن تولت سفارة بلادها و"رابطة العمّال" دفع نفقات المستشفى. في هذا السياق، يشكك "مروة" بفعل الاغتصاب، معتبرًا أن الفعل يتم غالبًا برضى الطرفين.

هناك ما يعادل أربعة آلاف ملف شكاوى في الأمن العام منذ ست سنوات ولغاية تاريخه، إلا أن هذا العدد قد تضاءل في السنتين الأخيرتين بفضل الجهود التي يقوم بها السفير الحالي الذي أنشأ خطًّا ساخنًا لتلقي الشكاوى والتدخل بحزم عندما يقتضي الأمر.

الجدول رقم 7

عدد العمال/ات المتوفين لعام 2016

نوع الوفاة	العدد	النسبة المئوية
انتحار	16	%25
مرض	33	%52
حادث سير	11	%17
قتل	2	%3
حادث عمل	2	%3
المجموع	**64**	**%100**

بلغ عدد العمال/ات المتوفين لعام 2016، /64/ عاملًا/ة. احتلت نسبة الوفاة بسبب المرض 52% المرتبة الأولى، يليها الانتحار (25%). أما الوفاة بسبب حوادث السير فقد بلغت نسبتها 17%. لم تلحظ السفارة البنغلادشية توزع عدد المتوفين بحسب متغير الجنس لمعرفة عدد العاملات المتوفيات في الخدمة المنزلية.

الخلاصة، تولي السفارة البنغلادشية اهتمامًا كبيرًا ومميزًا لرعاياها في لبنان، بخلاف الوضع القائم في السفارة الاثيوبية، حيث تسود الفوضى، وتنعكس سلبًا على العمالة الاثيوبية. بينما الوضع الأسوأ هو ذلك الذي يعاني منه عمّال وعاملات لا سفارات لبلادهم في لبنان كـ: النيبال ومدغشقر، ولا صفة قانونية لقنصلياتها الفخرية، ولا تملك القدرات الكافية لاحتضان العمال/ات، وتقديم الخدمات لهم[111].

- **خلاصات واستنتاجات**

نخلص في نهاية هذا البحث إلى الإستنتاجات التالية:

- بلغ حجم العمالة الأجنبية في لبنان حتى أواخر عام 2016، /232330/ عاملا/ة. بلغ عدد العاملات الأجنبيات /172072/ عاملة من بينهن /171670/ عاملة في الخدمة المنزلية في بلد لا يتجاوز عدد سكانه الأربعة ملايين نسمة. احتلّت فيه العاملات من الجنسية الآسيوية والأفريقية المرتبة الأولى.

- عدم انصاف القوانين والتشريعات اللبنانية سواء قانون العمل اللبناني أو عقد العمل الموحّد أو نظام الكفالة لحقوق العاملات الأجنبيات، وهذا ما يتنافى مع المعايير والمواثيق الدولية. فقد استثنى قانون العمل اللبناني من أحكامه الخدم سواء كانوا لبنانيين أو أجانب في بيوت الأفراد مما جعلهم دون اية حماية قانونية اسوة بغيرهم من العمّال، كإعطائهم الحدّ الأدنى للأجر الشهري، أو الحد الأقصى لعدد ساعات العمل في اليوم الواحد، والحق بيوم عطلة في الأسبوع، كما انهن لا يتمتعن بضمان الحوادث أو تعويضات الصرف التعسفي من العمل.

وفي ظل غياب الحماية بموجب قانون العمل اللبناني جاء عقد العمل الموحّد الذي يتوجّب على صاحب العمل توقيعه مع عاملات المنازل المهاجرات ليتضمن فترات ساعات العمل وفترات الراحة، إلا ان هذا العقد ما زال حتى الآن يفتقر إلى آلية لتنفيذه، والأهم انه لم يترجم بلغة العاملات كي يتسنّى لهن معرفة مضمون ما توقّعن عليه. وبما ان كل عقد هو قابل للفسخ بموجب قانون الموجبات والعقود الصادر في 1932/3/9، إلا ان العاملة ما زالت غير قادرة على فسخ العقد في حال تعرّضها للانتهاكات القانونية من قبل صاحب العمل. وهذا دليل حاسم على عدم فعالية هذا العقد وأدوات تنفيذه.

أما عن نظام الكفالة فحدِّث ولا حرج، إذ ان هذا النظام قد تسبب بوفاة العديد من عاملات المنازل، إذ انه يخوّل أصحاب العمل إكراه العاملة على البقاء في المنزل في ظل ظروف سيئة أو التأخر بدفع الرواتب. وهكذا تتحول العاملات الأجنبيات وفق نظام الكفالة

إلى رهينة تخوّل صاحب العمل حجز حريتها وامتلاكها. وعلى الرغم من اجماع المعنيين على فشل هذا النظام في حماية حقوق العاملات الأجنبيات، فما زال معمولًا به لغاية اليوم دون أن يصار إلى تعديله أو ايجاد بديل له.

ومن الثغرات التي تقف عائقًا أمام ضمان حقوق العمال/ات الأجانب في لبنان: عدم سماح القانون اللبناني بإنشاء نقابة لهم، والنقابة المعمول بها حاليًا تعمل دون غطاء شرعي وبرفض قاطع من قبل وزارة العمل لاعطائها الشرعية بحجة أنها تخالف القوانين اللبنانية.

- تقع المسؤولية الكبرى في حال وقوع الخلاف بين العاملة والكفيل على عاتق مكاتب الاستقدام في الدول المصدرّة للعاملات في الخدمة المنزلية، إذ انه من واجبها أن تشرح للعاملات فور تقدّمهن بطلب الهجرة للعمل في الخارج فحوى عقد العمل وبنوده، والقيام بدورات تدريبية لهن وتعريفهن على حقوقهن وواجباتهن تجاه صاحب العمل.

- إن قطاع استقدام العاملات الأجنبيات هو في جزء كبير منه خارج سلطة الدولة لجهة وجود مكاتب غير مرخصة تقوم بالاتجار بالعاملات، فتحثّهن على الهروب لتشغيلهن في المنازل لقاء أجر بالساعة أو بالشهر، أو اجبارهن على البقاء في المنزل برغم سوء المعاملة التي تتعرضن لها. هذا الواقع يعود إلى هشاشة دور وزارة العمل وضعف الرقابة من قبل دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة على مكاتب الاستقدام وهذا ما يطلق حرية التصرف أمام الكفلاء الوهميين والمكاتب غير الشرعية.

- تفتقر وزارة العمل إلى احصاءات عن عدد المكاتب غير المرخصة، وهذا ما يؤدي إلى الفوضى وعدم القدرة على تقدير حجم قطاع العاملات في الخدمة المنزلية. كذلك لم تقم الوزارة حتى اليوم باصلاح نظام الكفالة أو ايجاد بديل له، بل أوكلت هذه المهمة التي هي من صلب مهامها إلى المنظمات المحلية.

- يقوم الأمن العام بدور فعّال من حيث التأكد من أن العاملة تعمل بالصفة القادمة من أجلها وفقًا للطلب المقدّم من الكفيل. ومن التدابير التي يقوم بها الأمن العام منع أصحاب العمل الذين ارتكبوا مخالفة بحقّ العاملة، من استقدامهم لعاملة أجنبية إلا بعد التأكد من أهليتهم لاستخدام عاملة أجنبية مجددًا.

- إخفاق القضاء اللبناني في حماية حقوق العاملات الأجنبيات، والحدّ من الاساءات والانتهاكات القانونية لحقوقهن، فليس هناك أي ملاحقة لأصحاب العمل بتهمة إرغام العملات على العمل بشكل مفرط، أو احتجازهن داخل المنازل، أو حرمانهن من الطعام. حتى في حال تقديم العاملات الشكاوى، كثيرًا ما يتقاعس القضاء في معالجة بعض الادعاءات أو تناول الشكاوى أو حتى يتجاهلها كليًا. وكثيرًا ما تقوم المحاكم بمحاباة أصحاب العمل وادانة العاملة بناء على أقوال صاحب العمل حتى لو كانت اتهامات ضعيفة أو غامضة. والأسوأ عدم تعيين القضاء محامي الدفاع للعاملات المتهمات اللواتي لا تسمح لهن امكاناتهن المادية بتوكيل محام للدفاع عنهن، وعدم تعيين مترجمين للعاملات

للدفاع عن أنفسهن. وعلى الرغم من أن لجنة المعونة القضائية مكلفة بتعيين محام للمتهمات وبدفع الرسوم المالية وبدل أتعاب المحامين، إلا ان المساهمة المالية للمعونة القضائية قليلة جدًا ونادرة.

إن المحاكم تصبح أبطأ عندما تكون العاملات مدّعيات وتفصل في الدعاوى التي يكون فيها أصحاب العمل مدّعين بسرعة أكبر.

- يبدو للعيان من خلال ندرة الشكاوى التي تقدّمت بها العاملات ضد أصحاب العمل لعام 2016، أن حجم مشكلة العاملات الأجنبيات في لبنان هي ليست بضخامة الحجم الذي تصوّره وسائل الاعلام المرئية والمسموعة. لكن هناك عقبات كثيرة تقف أمام التماس العاملات الانصاف وهي:

أ- الافتقار إلى الدعم القضائي، حيث ان الدعاوى المقدمة من العاملات ضد أصحاب العمل يمكن أن تستغرق شهورًا وسنوات أحيانًا.

ب- الافتقار إلى آليات الوصول إلى الخطوط الهاتفية الساخنة لدى وزارة العمل والأمن العام التي تمكّن العاملات من الابلاغ عن اساءة.

ج- تخوف العاملات من الاتهامات المضادة بالسرقة من قبل أصحاب العمل في حال تقدّمهن بالشكاوى ضدهن.

- يجمع المعنيون الرسميون ومؤسسات المجتمع المدني على أن المشاكل التي تتعرّض لها العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية، هي التأخر بدفع الأجور من قبل أصحاب العمل أو التهرب من دفعها كاملة، الحرمان من الطعام، عدم اعطاء يوم راحة اسبوعية، الاهانات اللفظية، العمل في أكثر من منزل واحد، التعنيف الجسدي، والتحرّش الجنسي. وهكذا يمكن وضع فئة كبيرة من الشعب اللبناني في خانة العنصرية حيث تعيش نسبة لا يستهان بها من العاملات ظروفًا مشابهة للاستعباد يصح أن يطلق عليها في يومنا الحاضر تجارة الرقيق المعاصر.

- بلغ عدد الشكاوى التي تقدّمت بها الجمعيات والبعثات الدبلوماسية ضد أصحاب عمل العاملات خلال عام 2016، /1422/ شكوى برزت بأكثرها لدى العاملات الاثيوبيات والبنغلادشيات وهذا طبيعي كونهن يمثلن النسبة الكبرى من العاملات في الخدمة المنزلية. بينما بلغ عدد الشكاوى المقدمة من قبل أصحاب العمل ضد العاملات /9779/ شكوى. ان 90% من الشكاوى المقدمة من قبل أصحاب العمل هي بسبب الفرار، أما الشكاوى المرفوعة بتهمة السرقة فهي نادرة، وهي بقسم كبير منها اتهام تعسّفي وكيدي بسبب فرارها.

- من أصل /172072/ عاملة أجنبية لعام 2016 هناك /260/ سجينة. أما نوع الجرائم فهي السرقة، تزوير أوراق رسمية، الهرب من منزل أصحاب العمل والدعارة. أما جرائم القتل فلم تتجاوز الاثنتين.

- بلغ عدد العمال/ات المتوفين /165/ عامل/ة من أصل /232330/ المجموع الاجمالي للعمال/ات الأجانب. واللافت أن أكثرية المتوفين هم من الجنسيات الآسيوية

والافريقية. حبذا لو أن احصاءات الأمن العام لحظت عدد العمال/ات المتوفين بحسب الجنس، ونوع المهنة، وأسباب الوفاة، لاستطعنا تسليط الضوء على عدد المتوفيات من عاملات المنازل وأسباب الوفاة.

- تقوم المنظمات المحلية ولا سيما "منظمة كاريتاس" بمساعٍ حثيثة لحماية العاملات الأجنبيات، والحد من الانتهاكات القانونية التي تحصل بحقهن، اذ تقوم بتكليف محام للدفاع عنهن والاستعانة بمترجمين يساعدون العاملات على الدفاع عن أنفسهن.

تسعى هذه المنظمات إلى متابعة قضايا العاملات أمام المراجع القضائية المختصة. كما أن البعض منها يؤمن الملاجئ لحمايتهن فضلًا عن تأمين الطبابة واحتياجاتهن الخاصة.

- إن الدور الذي تقوم به البعثات الديبلوماسية لرعاياها من العاملات في الخدمة المنزلية يقتصر على توكيل قضاياهن ومشاكلهن إلى الجمعيات وبالأخص "منظمة كاريتاس" التي تتكفّل بايوائهن ومتابعة قضاياهن القانونية أمام المحاكم.

- هشاشة المعطيات الاحصائية لدى وزارة العمل والأمن العام ووزارة العدل والمنظمات المحلية والبعثات الديبلوماسية، فالمجتمع المدني غير قادر على أخذ مكان الدولة للقيام باحصاءات دقيقة عن العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية والانتهاكات التي يتعرّضن لها.

يتبين بالنتيجة أن هناك خللًا أساسيًّا في موضوع العمالة الأجنبية في لبنان، فالنظام المعمول به لا يحمي المواطن اللبناني وحقوقه ولا العمال/ات الأجانب وحقوقهم، ويشجع المافيات بمختلف عناصرها من خدم ومكاتب وجمعيات على استغلالهم وابتزازهم قانونيًّا. بناءً على ذلك ندرج في ما بعض الاجراءات التي قد تساهم بالحد من الانتهاكات القانونية التي تتعرض لها العاملات الأجنبيات في لبنان وهي:

1- إعداد آليات رقابة فعّالة على عقد العمل الموحّد للكشف عن حالات الاعتداء على العاملات، وترجمة هذا العقد إلى لغات العاملات المستقدمات.

2- إصلاح نظام الكفالة التعسّفي أو استبداله بعقد عمل موحّد ليخدم كلا من مصلحة العاملة وصاحب العمل على السواء، واعداد آليات سهلة وسريعة لتسوية النزاعات حول الأجور بين أصحاب العمل والعاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية. وايجاد آلية قانونية تضمن حق الطرفين على السواء.

3- ينبغي على وزارة العمل اعادة تفعيل الدليل الارشادي الذي كان معمولًا به لرفع مستوى الوعي لدى العاملات الأجنبيات حول حقوقهن وواجباتهن وتوزيعه مجددًا في مطار رفيق الحريري الدولي.

4- على وزارة العدل اللبنانية والسلطة القضائية توفير فرص الحصول على المساعدة القانونية والمترجمين للعاملات الموقوفات المحكومات.

5- تسريع البتّ في الدعاوى المقدمة من قبل العاملات الأجنبيات وفق آليات سريعة.

6- تفعيل دور دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل على مكاتب الاستقدام في لبنان بشكل دوري.

7- تعديل قانون العمل اللبناني كي يتوافق مع عقد العمل الموحّد.

8- ضمان عدم الاعتداء والتعنيف عبر فرض غرامة مالية على الجهة المعنّفة.

9- اعادة تفعيل دور المؤسسة الوطنية للاستخدام التي تم تعطيلها لصالح مكاتب الاستقدام.

10- ادخال مادة ضمن المناهج المدرسية والجامعية لمكافحة التمييز العنصري.

11- تفعيل الجهاز الاحصائي لدى وزارة العمل بحيث تلحظ الاحصاءات المتغيرات التالية:

- كيفيّة توزّع العاملات بحسب الجنسية والعمر ونوع المهن،
- تحديد أسباب وفاة العاملات سواء لأسباب طبيعية أو غير طبيعية،
- تقدير حجم الاعتداءات الجسدية على أنواعها،
- تحديد عدد السجينات الأجنبيات داخل سجون النساء في لبنان بحسب الجنسية والعمر ونوع الجريمة،
- تحديد عدد العاملات الأجنبيات الهاربات داخل مستشفى دير الصليب للأمراض النفسية والعقلية،
- تحديد عدد العاملات الأجنبيات الهاربات المتواجدات داخل ملاجئ المنظمات المحلية
- تحديد عدد وأسباب الشكاوى المقدمة من وضد العاملات.

أخيرًا نأمل أن نكون قد ساهمنا قدر المستطاع، في إلقاء الضوء على حجم مشكلة العاملات الأجنبيات في الخدمة المنزلية في لبنان، مناشدين الجميع من وزارات ومؤسسات رسمية ومواطنين إنصاف هذه الشريحة المهمّشة في المجتمع اللبناني.

***

الهوامش والمراجع

---

[1]- أستاذة في معهد العلوم الاجتماعيّة في الجامعة اللبنانية. الفرع الثاني - حائزة على دكتوراه في الفلسفة والعلوم الإنسانيّة (اختصاص: علم اجتماع العمل) من جامعة الروح القدس- الكسليك- عام 1987.

[2]- جريدة الأخبار، 2014/3/14 (أ).
[3]- أبي عقل، عبود مي، 2014.
[4]- جريدة الأخبار، 2014 (أ).
[5]- نهار الشباب، 2013.
[6]- ضاهر، طوني، 2007-2012.
[7]- نهار الشباب، 2013.
[8]- نهار الشباب، 2013.
[9]- جريديني، راي، 2001.

10- مكربل، 2009، ص. 30.
11- مكربل، 2009، ص.ص. 30-33.
12- مكربل، 2009، ص.ص. 30-33.
13- عواضه، علي، 2016.
14- عواضه، علي، 2016.
15- الاعلان العالمي لحقوق الانسان، المادتان 23 و 24، 1948.
16- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية، (المادة 7).
17- الاتفاقية رقم 105 و111: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري والتمييز في الاستخدام والمهنة 1958.
18- لبنان، الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، 2008.
19- شافي، عبد العزيز، نادر، 2011.
20- جريدة الأخبار، 2014 (أ).
21- جريدة الأخبار، 2014 (أ).
22- الخشن، هيفاء، 2015.
23- جريدة المستقبل، 2015 (أ).
24- الخشن، هيفاء، 2015.
25- الخشن، هيفاء، 2015.
26- الخشن، هيفاء، 2015.
27- هيومس رايتس ووتش، 2010 (أ).
28- مرسوم رقم 17561 تنظيم عمل الأجانب، وزارة العمل 1964/9/18.
29- زخور، 2004، ص.ص. 163-165.
30- المؤسسة اللبنانية للإرسال انترناشيونال، النشرة الإخبارية المسائية، 2017/12/12.
31- معلوف، جو، برنامج "هوا الحرية"، 2017/1/23.
32- الخشن، هيفاء، 2015.
33- منشورات الجيش اللبناني، 2011.
34- منشورات الجيش اللبناني، 2011.
35- منشورات الجيش، 2011.
36- مكربل، 2009، ص.ص. 30-33.
37- مكربل، 2009، ص.ص. 30-21.
38- منشورات الجيش، 2011.
39- مكربل، 2009، ص.ص. 30-33.
40- جريدة الأخبار، 2014 (ب).
41- الأخبار، 2014 (ب).
42- منشورات الجيش، 2011.
43- منشورات الجيش، 2011.
44- جريدة الأخبار، 2014 (أ).
45- جريدة الأخبار، 2014 (أ).
46- جريدة المستقبل، 2006 (ب).
47- زخور، 2004، ص.ص. 162-163.
48- جريدة الأخبار، 2014 (أ).
49- الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، القرار رقم 1/168 يتعلق بتنظيم عمل مكاتب إستقدام العاملات في الخدمة المنزلية، الصادر بتاريخ 2015/10/27.

50- الأمم المتحدة 2002، بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص...
51- جريدة العهد، 2016/11/29.
52- عواضه، علي، 2016.
53- عواضه، علي، 2016.
54- عواضه، علي، 2016.
55- عواضه، علي، 2016.
56- جريدة المستقبل، 2006 (ب).
57- الخشن، هيفاء، 2015.
58- جريدة المستقبل، 2006 (ب).
59- هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
60- منشورات الجيش، 2011.
61- جريدة المستقبل، 2006 (ب).
62- الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، دائرة المعلوماتية، 2016 (تمّ جمع هذه البيانات الإحصائية وتبويبها في جداول من وزارة العمل، دائرة المعلوماتية)
63- الخشن، هيفاء، 2015.
64- وزارة العمل، دائرة المعلوماتية، 2016.
*- لم توضح لوائح الوزارة ما هو المقصود بـ"عاملات تنظيفات" وفي أي قطاع يعملن.
65- جريدة المستقبل، 2006 (ب).
66- جريدة المستقبل، 2006 (ب).
67- جريدة المستقبل، 2006 (ب).
68- أبي عقل، عبود مي، 2014.
69- راجع الجدول رقم (2)، ص. 16
70- راجع الجدول رقم (2)، ص. 16
71- تجدر الاشارة إلى أن المجموع الاجمالي لعدد النساء السجينات هو لغاية تاريخ 2016/3/16. حيث ان هذا العدد يتغير بين يوم وآخر.
72- تمّ جمع المعطيات الإحصائية عن عدد العاملات الأجنبيات السجينات في سجون النساء في لبنان في مقابلة أجريت مع القسيس فريد لحود، المسؤول في المرشدية العامة للسجون في لبنان، بتاريخ 2017/3/16.
73- نفذت المقابلة مع السيدة مارلين عطاالله، رئيسة دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل، منطقة الشياح، بتاريخ 2017/3/2.
74- منظمة العمل الدولية، 2012 (أ).
75- الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، قرار رقم 1/168، تاريخ 2015/10/27، يتعلق بتنظيم عمل مكاتب إستقدام العاملات في الخدمة المنزلية.
76- تمّ اجراء المقابلة مع رئيس دائرة التحقيق والإجراء المقدّم بسام فرح في المديرية العامة للأمن العام، منطقة التحويطة، بتاريخ 2017/4/12.
77- المديرية العامة للأمن العام، 2016 (أ).
78- المديرية العامة للأمن العام، 2016 (ب).
79- المديرية العامة للأمن العام، 2016 (ب).
80- المديرية العامة للأمن العام، 2016 (ج).
81- المديرية العامة للأمن العام، 2016 (د).
82- هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
83- هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
84- هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).

85– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
86– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
87– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
88– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
89– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
90 – هيومن رايتس ووتس، 2010 (أ).
91– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
92– لبنان الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، 2008/2/1.
93– مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جيف سالك، ملحق العمل في السفارة الفيليبينية، بيروت 2008/7/31.
94– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
95– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
96– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
97– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
98– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).
99– أجريت المقابلة مع الرئيس القاضي غسان خوري في قصر العدل، شارع سامي الصلح، بتاريخ 2017/4/10.
100– نفّذت المقابلة مع السيد علي الأمين رئيس نقابة مكاتب استقدام العمال الأجانب في لبنان، بتاريخ 2017/3/20، منطقة الشياح.
101– نفّذت المقابلة مع الآنسة زينة مزهر في منظمة العمل الدولية، منطقة القنطاري، بتاريخ 2017/4/27.
102– منظمة العمل الدولية– ويكيبيديا، الموسوعة الحرة (أ).
103– منظمة العمل الدولية، 2012 (ب).

* حاليًا تمّ ايقاف العمل بتوزيع الدليل الإرشادي في مطار رفيق الحريري الدولي بانتظار اعادة طبعه مجددًا. ما زال الدليل الإرشادي يوزّع فقط على العاملات البنغلادشيات.

104– نفذت المقابلة مع الأستاذ بسام خواجه في منظمة هيومن رايتس ووتش بتاريخ 2017/5/3.
105– هيومن رايتس ووتش– ويكيبيديا، الموسوعة الحرة (د).
106– تجدر الاشارة إلى أن الأسئلة الموجهة إلى منظمة "هيومن رايتس ووتش" قد وجّهت أيضًا إلى منظمة "كاريتاس" ومنظمة "كفى عنف واستغلال".
107– مقابلة مع السيدة حُسن صياح، المسؤولة عن قسم العمال الأجانب في منظمة كاريتاس، بتاريخ 2017/9/5، منطقة سن الفيل، شارع الرئيس شارل حلو، بناية كاريتاس للأجانب.
108–أجريت المقابلة مع الآنسة غادة جبور في منظمة "كفى عنف واستغلال" في منطقة بدارو، بتاريخ 2017/4/25.
109– مقابلة مع السيدة فريال ضو، المسؤولة عن قسم التحكيم في السفارة الاثيوبية، بتاريخ 2017/8/25، منطقة الحازمية، نزلة مستديرة الصياد، بناية بنك عوده سابقًا.
110– مقابلة مع السيد محمد مروة، المسؤول عن الرعاية الاجتماعية في السفارة البنغلادشية، بتاريخ 2017/8/29، منطقة الضاحية الجنوبية، قرب السفارة الكويتية، الطريق العام، بناية الرياضي.
111– هيومن رايتس ووتش، 2010 (أ).

المصادر والمراجع:

- "كفى استعبادًا للعاملات الأجنبيات"/اعلام التنوع/ تحقيق. (استرجع في 2016/9/9). www.maharat-news.com>news>jan14,2014
- "لبنان، الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة". (استرجع في 2016/9/12). CEDAW/c/lbn/co/3
- ابي عقل، عبود مي، "خادمات المنازل: بين الظلم والإبتزاز جمعيات ومافيات وخلل قانوني" – النهار – جريدة النهار العدد 1779 تاريخ 2014/11/8.

- الأمم المتحدة 2002، بروتوكول منع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والاطفال... المادة 2 و 3 و5. (استرجع في 2016/7/13). https://treaties.un.org/doc
- الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الانسان، 1948/12/10. (استرجع في 2016/7/13). www.un.org>documents,udhr
- جريدة الأخبار، 2012/4/10، (ج). "مكتب شكاوى ودليل للعمال". (استرجع في 2016/8/10). www.al-akhbar.com/ar/node
- جريدة الأخبار، 2014/3/14، (أ). "ضد العاملات الأجنبيات نحن الجلادين ادناه". (استرجع في 2016/8/12). www.al-akhbar.com
- جريدة الأخبار، 2014/12/16، (ب). "العاملات الأجنبيات رقيق لبنان: نظام الكفالة يحوّل الانسان إلى مجرد رهينة". (استرجع في 2016/4/1).www.al-akhbar.com/node198672
- جريدة العهد، 2016/11/29، "قزي يقوم بعملية اصلاحية لمكاتب إستقدام العاملات: الغاء رخص 171 مكتبًا". (استرجع في 2016/8/1). www.alahednews.com.lb
- جريدة المستقبل، "قزي أطلق الخط الساخن لعاملات المنازل"، 20 حزيران 2015 (أ) العدد 5412. (استرجع في 2016/9/20). www.Almustaqbal.com
- جريدة المستقبل، 2006/3/24، (ب)، "خادمات يعملن بصمت ووزارة العمل تمون أو لا تمون على المكاتب"، (استرجع في 2016/8/12). www.Almustaqbal.com
- جريديني، راي، منظمة العمل الدولية، "عاملات المنازل المهاجرات في لبنان"، 2001.
- الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، دائرة المعلوماتية، 2016. "تقرير الإجازات أول مرة والمجددة وتوزيعها حسب الجنسية والمهنة والفئة بين 2016/1/1 إلى 2016/12/31.
- الخشن، هيفاء، "لبنان يرفض اعطاء العمال الأجانب حقوقهم والعاملة المنزلية تحت رحمة المدام". (استرجع في 2016/4/20). Outlookaub.com/8/2/2015
- زخور، أديب، "الوضع القانوني للأجراء الأجانب في ضوء التشريع والإجتهاد"، 2004.
- شافي، عبد العزيز، نادر، "لا قانون يرعى استخدام العاملات الأجنبيات في لبنان وبنود عقد العمل لا تحول دون الإخلال به"، العدد 312 حزيران 2011، (استرجع في 2016/9/1). www.lebarmy.gov.lb
- ضاهر، طوني، "الخدم الأجانب في لبنان بين الخضوع والإنتهاكات الانسانية والمؤامرات". (استرجع في 2016/9/7).Asrar-mag.com>women-work-leb-2007-2012
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية– جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الانسان، (استرجع في 2016/4/15). hrlibrary.umn.edu
- عواضه، علي، قناة صدى البلد، برنامج "حق الناس"، تاريخ 2016/6/27. (استرجع في 2016/9/7). www.lebanonfiles.com>news
- المديرية العامة للأمن العام، أمانة السرّ العامة، "لائحة بالشكاوى التي تقدّمت بها الجمعيات والبعثات الديبلوماسية ضد أصحاب عمل العاملات ومن أصحاب العمل ضد العاملات خلال العام 2016" (ب).
- المديرية العامة للأمن العام، امانة السرّ العامة، "لائحة بدخول الموقوفات العاملات في الخدمة المنزلية إلى نظارة دائرة التحقيق والإجراء خلال العام 2016" (أ).
- المديرية العامة للأمن العام، امانة السرّ العامة، "لائحة بعدد الإقامات الممنوحة للعاملات الأجنبيات خلال العام 2016" (د).
- المديرية العامة للأمن العام، أمانة السرّ العامة، "لائحة بعدد العاملات الأجنبيات المتوفيات خلال العام 2016"(ج)
- مرسوم رقم 17561 صادر في 18 ايلول 1964 تنظيم عمل الأجانب– وزارة العمل. (استرجع في 2016/5/1) www.laborgov.lb
- المرصد العمالي/ الاتفاقية رقم 105 و111: "اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري"، و"التمييز في الاستخدام والمهنة" 1958. (استرجع في 2016/4/10). www.labor-watch.net>paper

- معلوف، جو، برنامج "هوا الحرية"، المؤسسة اللبنانية للإرسال انترناشيونال، بتاريخ 2017/12/22.
- مقابلة مع الآنسة زينة مزهر منسق المشروع الوطني في منظمة العمل الدولية، منطقة القنطاري، بتاريخ 2017/4/27.
- مقابلة مع الأستاذ بسام خواجه باحث متخصص في لبنان، الشرق الأوسط وشمال افريقيا. جرت المقابلة في منظمة "هيومن رايتس ووتش" بتاريخ 2017/5/3.
- مقابلة مع الآنسة غادة جبور عضو مؤسس في مكافحة الإستغلال والإتجار بالنساء في منظمة "كفى عنف واستغلال"، منطقة بدارو، بتاريخ 2017/4/25.
- مقابلة مع الرئيس القاضي غسان الخوري في قصر العدل، شارع سامي الصلح، بتاريخ 2017/4/10.
- مقابلة مع السيد علي الأمين، رئيس نقابة إستقدام العمال الأجانب في لبنان، منطقة الشياح بتاريخ 2017/3/20.
- مقابلة مع السيد محمد مروة، المسؤول عن الرعاية الاجتماعية في السفارة البنغلادشية، بتاريخ 2017/8/29، منطقة الضاحية الجنوبية، قرب السفارة الكويتية، الطريق العام، بناية الرياضي.
- مقابلة مع السيدة حُسن صياح، المسؤولة عن قسم العمال الأجانب في منظمة كاريتاس، بتاريخ 2017/9/5، منطقة سن الفيل، شارع الرئيس شارل حلو، بناية كاريتاس للأجانب.
- مقابلة مع السيدة فريال ضو، المسؤولة عن قسم التحكيم في السفارة الاثيوبية، بتاريخ 2017/8/25، منطقة الحازمية، نزلة مستديرة الصياد باتجاه جسر الباشا، بناية بنك عوده سابقًا.
- مقابلة مع السيدة مارلين عطاالله، رئيسة دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل، منطقة الشياح، بتاريخ 2017/3/2.
- مقابلة مع القسيس فريد لحود، المسؤول عن المرشدية العامة للسجون في لبنان، بتاريخ 2017/3/16.
- مقابلة مع المقدّم بسام فرح، رئيس دائرة التحقيق والاجراء، المديرية العامة للأمن العام، منطقة التحويطة، بتاريخ 2017/4/12.
- مكربل، نايله، "عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان: حالة من "العنف الرمزي" و"اشكال المقاومة اليومية"، منشورات جامعة امستردام 2009.
- منشورات الجيش اللبناني، 2011. (استرجع في 2016/9/23). www.lebarmy.gov.lb,2011
- منظمة العمل الدولية، "دليل ارشادي للعاملات المنزليات المهاجرات في لبنان، وزارة العمل، الجمهورية اللبنانية، حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2012 (ب).
- منظمة العمل الدولية، ويكيبيديا، الموسوعة الحرة (أ). (استرجع في 2016/10/1).
- المؤسسة اللبنانية للإرسال انترناشيونال LBCI، النشرة الإخبارية المسائية، تاريخ 2016/12/12.
- نهار الشباب، "العمالة الأجنبية في لبنان: مشكلات متفاقمة والحاجة اليها اكيدة". (استرجع في 2016/4/2). Naharashabab-WordPress.com.April24,2013
- هيومن رايتس ووتش- ويكيبيديا، الموسوعة الحرة (د)، (استرجع في 2016/10/5).
- هيومن رايتس ووتش، "اخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات"، (ب)، (استرجع في www.hrw.org.sep16,2010.(2016/10/18
- هيومن رايتس ووتش، "التصدير ثمّ الإساءة"، الفصل الرابع، 2010 (أ)، (استرجع في 2016/10/1). www.hrw.org>
- هيومن رايتس ووتش، مقابلة مع ملحق السفارة الفيليبينية، 1 شباط 2008(ج)، (استرجع في2016/10/1). www.hrw.org>
- وزارة العمل، قرار رقم 1/168، تاريخ 2015/10/27، يتعلق بتنظيم عمل مكاتب إستقدام العاملات في الخدمة المنزلية.

***